

Einfluß der Rentenreform auf betriebliche Ruhegelder

von

BENEDIKT BRUGGER



1962

Einfluß der Rentenreform auf betriebliche Ruhegelder

Inaugural - Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
einer Hohen Juristischen Fakultät
der Ludwig-Maximilians-Universität
zu München



vorgelegt von

Benedikt Brugger

1962

Referent: Prof.Dr.Rolf Dietz

Correferent: Privat-Doz.Dr. Wolfgang Zöllner

Tag der mündlichen Prüfung: 2. März 1962
(Schlußberatung)

Meinen Eltern



Digitized by the Internet Archive
in 2026

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	1
<u>1. Kapitel: Die Rentenneuordnungsgesetze vom 23.2.1957 (Rentenreform)</u>	
I. Entwicklung der Sozialversicherung in Deutschland	3
II. Reform der Sozialversicherung durch die Rentenneuordnungsgesetze vom 23.2.1957	4
<u>2. Kapitel: Das betriebliche Ruhegeld</u>	
I. Rückblick auf die Entwicklung der betrieblichen Sozialleistungen, insbesondere der betrieblichen Altersversorgung	8
II. Begriff des betrieblichen Ruhegeldes	9
III. Rechtsnatur des betrieblichen Ruhegeldes	
1.) Ruhegeldanspruch und Arbeitsverhältnis	10
2.) Meinungsstand	11
3.) Stellungnahme	12
IV. Rechtsgrundlagen des betrieblichen Ruhegeldes	
1.) Notwendigkeit einer besonderen Rechtsgrundlage	16
2.) Die Rechtsgrundlagen im einzelnen	18
a) Einzelvereinbarung	18
b) Generelle Zusagen und die betriebliche Übung	18
c) Der Grundsatz der Gleichbehandlung	22
d) Kollektivrechtliche Vereinbarungen	25
V. Anwartschaft und Entstehung des Ruhegeldanspruches	
1.) Rechtsgrundlage	29
2.) Anwartschaft	29
3.) Begründung und Entstehung des Ruhegeldanspruches	31
4.) Pensionierung	32
5.) Fälligkeit des Ruhegeldanspruches	33

VI. Einschränkungen der Ruhegeldverpflichtungen	
1.) Voraussetzungen der Ruhegeldgewährung	33
2.) Verpflichtungshindernde Vorbehalte	34
3.) Widerrufsvorbehalte des Arbeitgebers	35
a) Spezielle Vorbehalte	36
b) Allgemeine Vorbehalte	38
4.) Voraussetzungen der Ruhegeldleistungen und Widerrufsvorbehalt	41

VII. Rechtsformen der betrieblichen Altersversorgung	
1.) Arbeitgeber bzw. Betrieb als Träger der Fürsorgeleistungen	42
2.) Ruhegeldzahlung durch betriebliche Kassen	42
3.) Ausserbetriebliche Versorgungsträger	43

3. Kapitel: Die Altersversorgung der Arbeitnehmer aus
Sozialversicherung und betrieblichem
Ruhegeld

I. Auswirkungen der Rentenneuordnungsgesetze im einzelnen	
1.) Durchschnittliche Höhe der Sozialversiche- rungsrenten vor der Rentenreform	44
2.) Durchschnittliche Höhe der Sozialversiche- rungsrenten nach der Rentenreform	44
II. Durchschnittliche Höhe des betrieblichen Ruhe- geldes	
1.) Abhängigkeit von der Betriebslage	46
2.) Arbeiter, Angestellte und leitende Ange- stellte	46
3.) Durchschnittshöhe	47
III. Das Gesamteinkommen des Pensionärs aus Sozial- versicherung und betrieblichem Ruhegehalt	
1.) Durchschnittliches Gesamteinkommen	47
2.) Arbeits- und Ruhestandseinkommen	47

4. Kapitel: Das angemessene Gesamteinkommen der Arbeitnehmer im Alter

A. Betriebliches Ruhegeld mit Fürsorgecharakter	
I. Ist die Festlegung einer Höchstgrenze möglich	49
1.) Das Bundesarbeitsministerium und der Entwurf der Rentenneuordnungsgesetze	50
2.) Zweck und Ziel der Altersversorgung	50
3.) Ergebnis	51
II. Die Bedeutung der Höchstgrenze	
1.) Brutto-Nettoeinkommen	52
2.) Letztes oder späteres vergleichbares Arbeitnehmereinkommen	53
3.) Staffelung der betrieblichen Ruhegelder nach der Arbeitsdauer im Betrieb	54
4.) Sonstige Einkommen	55
5.) Anwärter-Pensionäre	55
6.) Ergebnis	56
III. Die Höchstgrenze der angemessenen Altersversorgung nach Rechtsprechung, Schrifttum und Praxis	57
IV. Stellungnahme	
1.) Betriebliche Versorgungsleistungen bleiben in der Regel sinnvoll	61
2.) Altersversorgung der Beamten	63
3.) Neufassung des § 1278 RVO	64
4.) Begrenzung der Altersversorgung aus Sinn, Zweck und Ziel der betrieblichen Versorgungsleistungen	65
a) Treuepflicht des Arbeitnehmers	65
b) Zweckvereitelung	66
c) Sinn und Ziel der Altersversorgung	67
d) Vorläufiges Ergebnis	68
e) Ist eine stärkere Herabsetzung der Höchstgrenze zulässig und angemessen?	68
f) Ergebnis	74

	Seite
5.) Sonstige Einwirkungen auf die Höchstgrenze	74
a) Bedeutung der Vorbehalte	74
b) Bisherige Gesamtversorgung	75
c) Pauschaler Ansatz der Sozialrente	78
d) Betriebliche Mindestrente	79
B. Betriebliches Ruhegeld mit Entgeltcharakter	80
<u>5. Kapitel:</u> Die Anpassung der betrieblichen Ruhegelder an die neuen Sozialversicherungsrenten	
Vorbemerkung	82
A. Ruhegeldzusagen ohne Rechtsanspruch auf bestimmte Leistungen	82
B. Ruhegeldzusagen mit Widerrufsvorbehalten	
I. Zusagen mit speziellen Vorbehalten	83
II. Zusagen mit allgemeinen Vorbehalten	
1.) Widerruf aus wichtigem Grund	86
2.) Widerruf nach freiem Belieben	87
3.) Widerruf nach billigem Ermessen	94
III. Gerichtliche Nachprüfbarkeit	98
C. Vorbehaltlos zugesagtes Ruhegeld	
I. Vorbemerkung	
1.) Allgemeines	100
2.) Begrenzung durch die Betriebslage	101
3.) Aufwertung der betrieblichen Renten	103
4.) Zusammenfassung	104
II. Anwärter-Pensionäre	104
III. Rechtsgrundlagen für eine Herabsetzung	
1.) Der Grundsatz der Vertragstreue	106
2.) Neue Vereinbarung	107
3.) Kündigung des Arbeitsverhältnisses	108
4.) Kündigung des Ruhestandverhältnisses	110
5.) Teilkündigung	112
6.) Änderungskündigung	113
7.) Ergänzende Vertragsauslegung	115
8.) Wegfall der Geschäftsgrundlage	119

	Seite
IV. Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung	128
1.) Ablösung einer Betriebsvereinbarung durch eine neue	129
2.) Ersetzung einer einzelvertraglichen Regelung durch eine Betriebsvereinbarung	129
3.) Ablösung einer einzelvertraglich generellen Regelung durch eine neue	131
V. Rolle des Betriebsrates	132
VI. Ruhegeldzahlung durch eine selbständige Kasse	134
VII. Gerichtliche Kontrolle	136
D. Anhang: Betriebliches Ruhegeld mit Entgeltcharakter	
I. Allgemeines	136
II. Ruhegeldzusagen mit Vorbehalten	137
III. Vorbehaltlose Zusagen	139
<u>6. Kapitel: Die Anpassung</u>	
I. Wie erfolgt die Anpassung?	
1.) Keine ipso jure Vernichtung bzw. Veränderung des Ruhegeldanspruches	143
2.) Erklärung des Arbeitgebers	144
II. Auswirkungen der Anpassung	
1.) Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers oder endgültige Vernichtung bzw. Veränderung des Ruhegeldanspruches?	147
2.) Stundung oder endgültiger Verlust des gekürzten Ruhegeldebetrages?	150
<u>Schlußwort</u>	151
Literaturverzeichnis	152
Abkürzungen	158

Einleitung

Aus Anlaß der Reform der Sozialversicherung durch die Renten-neuregelungsgesetze von 1957 stellte sich von neuem die Frage nach dem Recht der betrieblichen Sozialleistungen, insbesondere der betrieblichen Altersversorgung. Die Rechtsprechung und das Schrifttum beschäftigten sich in den darauffolgenden Jahren vielfach mit der Frage, ob bzw. welchen Einfluß die erhöhten Sozialrenten auf die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen haben. Nachdem nun die Rentenreform schon einige Zeit zurückliegt und diese Diskussion am Abklingen ist, ist es an der Zeit, einen Überblick über den Meinungsstand in Rechtsprechung und Rechtswissenschaft zu geben und einige klärende Gesichtspunkte zu dieser Diskussion herauszustellen.

Dabei ist schon hier zu betonen, daß es nicht in erster Linie Sinn dieser Untersuchung sein kann, zu einer generellen Kürzung aller betrieblicher Ruhegelder aus Anlaß der Rentenreform zu kommen, wenn das Schrifttum manchmal auch diesen Anschein erweckt, wobei sich die einzelnen Meinungen fast nur durch den Prozentsatz des letzten Arbeitseinkommens unterscheiden, der zur Ergänzung der Sozialrente entweder noch für erforderlich oder gerade noch für tragbar angesehen wird, um nicht gewisse sozialpolitisch wünschenswerte Relationen zum Arbeitseinkommen zu verletzen, da dies den Sinn der Neuregelung der Sozialversicherung als den Anfang einer umfassenden Sozialreform gerade in sein Gegenteil verkehren würde. Aufgabe dieser Arbeit soll es vielmehr sein, die betrieblichen Ruhegeldleistungen im Rahmen dieser Sozialreform neu zu erkennen und damit zu einer angemessenen Lösung der Fragestellung zu kommen. Diese Untersuchung beschränkt sich dabei im wesentlichen auf die Darlegung der wichtigsten arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Grundsätze und Forderungen. Die steuerlichen Gesichtspunkte müssen ebenso wie die Frage, ob eine Erhöhung der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und die Ausdehnung der Versicherungspflicht eine Herabsetzung der Betriebspensionen rechtfertigen können, weitgehend dahingestellt bleiben.

Im ersten Kapitel soll ein kurzer Überblick über die Entwicklung der Sozialversicherung in Deutschland und den vorläufigen Abschluß dieser Entwicklung durch die Rentenreform gegeben werden. Im zweiten Kapitel werden das Gebiet der betrieblichen Altersversorgung, ihre Rechtsnatur, die Rechtsgrundlagen und die dabei verwandten gebräuchlichsten Rechtsformen abgegrenzt. Im dritten und vierten Kapitel wird dann versucht, einen Überblick über die gesamte Altersversorgung der Arbeitnehmer aus Sozialversicherung und betrieblichem Ruhegeld zu geben und die Grenzen einer angemessenen Gesamtversorgung aufzuzeigen. Im fünften und sechsten Kapitel soll dargelegt werden, welche rechtlichen Möglichkeiten bestehen, um eine Anpassung der betrieblichen Ruhegelder an die neuen Sozialversicherungsrenten zu erreichen, falls die gesamte Altersversorgung des Arbeitnehmers eine bestimmte Grenze übersteigt, und welche Auswirkungen eine solche Anpassung hat.

1. Kapitel: Die Rentenneuregelungsgesetze vom 23.2.1957
(Rentenreform)¹⁾

Die Rentenreform von 1957 gilt allgemein als erster Teil einer umfassenden Sozialreform in der Bundesrepublik. Um die Auswirkungen dieser grundlegenden Reform der Sozialversicherungsrenten und ihren Einfluß auf die Höhe der betrieblichen Ruhegelder würdigen zu können, ist zuerst ein Blick auf die Entwicklung der Sozialversicherung in Deutschland notwendig.

Entwicklung der Sozialversicherung in Deutschland²⁾

Am Ende des vorherigen Jahrhunderts (1889) entstand in Deutschland als Teil der Bismarckschen Sozialgesetzgebung die Invalidenversicherung der Arbeiter. Sie hatte zum Ziel, den hilfsbedürftigen Arbeitern in bestimmten Wechselfällen des Lebens einen besseren Schutz zu gewähren als ihn die staatliche und private Armenpflege bieten konnte. Dabei wurde insbesondere das Alter als ein Fall der Not angesehen, da der alte Arbeiter keine Arbeit mehr leisten und damit auch keine Gegenleistung beanspruchen konnte.

Durch die Einführung der allgemeinen Sozialversicherung für Arbeitnehmer³⁾ sollte der aus dem Arbeitsprozess Ausgeschiedene an die Stelle der mit Kontrolle und Deklassierung verbundenen Leistungen der Armenfürsorge einen in der Höhe zwar beschränkten, aber doch von keiner Bedürfnisprüfung abhängigen Rechtsanspruch auf eine bestimmte Geldsumme erhalten⁴⁾. Das war der sozialpolitisch

-
- 1) Gesetz zur Neuregelung des Rechts der Rentenversicherung der Arbeiter (ArVNG) v. 23.2.1957 (Bundesgesetzbl. I S.45) = Arbeiterrentenversicherungsneuregelungsgesetz
Gesetz zur Neuregelung des Rechts der Rentenversicherung der Angestellten (AnVNG) v.23.2.1957 (Bundesgesetzbl.I, S.88)
= Angestelltenrentenversicherungsneuregelungsgesetz
 - 2) Vgl. dazu: Jantz-Zweng, Das neue Recht der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (1957), Kommentar, Einführung S.1 ff; Kling-Weiss, Betriebliche Altersversorgung und Rentenreform (1957) S.3 ff; Hueck-Nipperdey I, 431
 - 3) Mit dem Begriff "Arbeitnehmer" werden sowohl "Arbeiter" wie "Angestellte" umfasst. Soll nur eine dieser Gruppen erfasst werden, so werden die Begriffe "Arbeiter" bzw. "Angestellte" verwandt.
 - 4) Jantz-Zweng, a.a.O., S.1

entscheidende Fortschritt bei der Einführung der gesetzlichen Sozialversicherung.

Die Entwicklung der Sozialversicherung in den folgenden Jahrzehnten diente dem Ziel, weitergehenden und stärkeren Schutz gegen die Not zu schaffen durch Ausdehnung des versicherungspflichtigen Personenkreises und durch Ausbau der Leistungen nach Art und Höhe. Alter ohne Verdienstmöglichkeit sowie Invalidität der Arbeitnehmer waren die Notstände, gegen die die Sozialrenten in fortschreitendem Maße schützen sollten. Trotzdem bewegten sich diese Versicherungsleistungen bis zur Rentenreform vielfach nur am Rande des Existenzminimums.

II. Reform der Sozialversicherung durch die Rentenneuregelungsgesetze vom 23. Februar 1957

1.) Ziel der Rentenreform

Mit der Rentenreform wurde eine Entwicklung vorläufig abgeschlossen, die nicht nur parallel zur allgemeinen Lohnentwicklung eine **Aufbesserung** der Altersrenten zum Ziele hat, sondern die nach den Worten der amtlichen Begründung zum Regierungsentwurf¹⁾ von einem grundsätzlich anderen Menschenbild ausgeht und eine grundlegende Neuregelung der Altersversorgung erreichen will. Im Alter soll der Arbeitnehmer seine Rente nicht mehr deshalb erhalten, weil er sonst ohne Arbeits- und damit Verdienstmöglichkeit in Not geraten würde, sondern weil er am Ende seines Arbeitslebens sich eine der Lebensarbeitsleistung entsprechende Rente verdient hat.

Ziel der Rentenreform ist ein echter Funktionswandel²⁾. Während die bisher gewährten Sozialrenten nach den Worten der amtlichen Begründung³⁾ nur "einen Zuschuß zum Lebensunterhalt" darstellten und den Rentnern⁴⁾ oft kaum das Existenzminimum

1) Drucksache 2437 des Deutschen Bundestages, 2. Wahlperiode 1953

2) Vgl. dazu BAG v.7.4.1959 AP Nr.46 zu § 242 BGB Ruhegehalt; Hueck S.3 ff

3) Drucksache 2437 des Deutschen Bundestages 2. Wahlperiode 1953

4) Die Begriffe Rentner, Pensionär und Ruheständler werden in gleichem Sinne verwandt

sicherten, sollen die neuen Renten den Ruheständlern einen Lebensabend im Rahmen ihres bisherigen Lebensstandards und entsprechend ihrer Lebensarbeitsleistung garantieren und sie am wirtschaftlichen Aufschwung teilhaben lassen. Die Sozialrente als Lohnersatz rückt damit den Rentner aus der Nähe des Fürsorgeempfängers in die Nachbarschaft des Lohnempfängers und gibt ihm das Gefühl, ein vollwertiges Glied der staatlichen Gemeinschaft zu bleiben⁵⁾.

.) Neue Grundgedanken dieser Reform

Neben diesen allgemeinen sozial- und staatspolitischen Erwägungen beruht die Neuordnung der Rentenversicherung auf einer neuartigen Verbindung von sozialpolitischen und volkswirtschaftlichen Gedanken. Die nach den alten Rentengesetzen gewährten Sozialrenten wurden aufgrund der nominellen Beiträge des gesamten Arbeitslebens und damit nach den Lohnverhältnissen berechnet, die zum Teil Jahrzehnte zurücklagen. Der reale Wert der so errechneten Renten entsprach daher nicht dem realen Wert der im Laufe des Arbeitslebens erzielten Löhne und der danach geleisteten Beiträge⁶⁾. Nach den neuen Rentengesetzen ist dagegen der Wert der im Arbeitsleben erbrachten Arbeitsleistung entscheidend. Die Rente wird aus ihrer prinzipiellen Bezogenheit zum nominellen Geldwert des Beitrags gelöst. Sie ist nicht mehr eine Geldleistung als Gegenwert für frühere, als Beitrag erbrachte Geldleistung, sondern sie ist die Gegenleistung für die mit Konsumverzicht verbundene Gesamtarbeitsleistung⁷⁾. Damit beginnt sich eine Kluft zu schliessen, die sich durch die unterschiedliche Entwicklung der Einkommen der Arbeitnehmer, die im Produktionsprozess stehen und die bereits aus ihm ausgeschieden sind, aufgetan hat und es ist sichergestellt, daß die Rentner auch am wirtschaftlichen Aufschwung teilnehmen⁸⁾.

5) Vgl. Anm. zum Kommentar von Jantz - Zweng a.a.O. in der "Sozialen Welt"(1957), S.175 ff

6) Jantz - Zweng a.a.O. S.5

7) Jantz - Zweng a.a.O. S.5 ff

8) BAG v.7.4.1959 AP Nr. 46 zu § 242 BGB Ruhegehalt mit einem Hinweis auf die Begründung zum Regierungsentwurf des Gesetzes zur Neuregelung des Rechtes der Rentenversicherung; BT-Drucksache Nr. 2437 II.Wahlperiode 1953

Die "Rentenreformen" der letzten Jahre und Jahrzehnte waren keine echten Reformen, sie brachten lediglich Zuschläge zu den bisherigen Sozialrenten durch Erhöhung der Grundbeträge, Einführung von Mindestrenten und Gewährung von Zulagen, da die bisherigen Renten infolge der Kaufkraftentwertung und der gestiegenen Lebenshaltungskosten zur Sicherung des Existenzminimums nicht mehr ausreichten⁹⁾. Die Rentenreform von 1957 war wie dargelegt etwas grundsätzlich anderes; sie hat dazu geführt, daß der Schwerpunkt der Versorgung der Arbeitnehmer im Alter und in der Invalidität in weitaus stärkerem Maße als bisher bei den staatlichen Sozialrenten liegt.

3.) Auswirkungen der neuen Rentengesetze

a) Durch die neuen Rentengesetze trat keine durchgreifende Reform in dem Sinne ein, daß alle Renten soweit erhöht wurden, daß das Ziel der Rentenreform, allen Pensionären den bisherigen Lebensstandard zu erhalten, erreicht wurde.

Die neuen Renten werden allein nach der Dauer der Versicherungszeit und der Höhe der geleisteten Beiträge unter Berücksichtigung der gegenwärtigen Lohnverhältnisse berechnet¹⁰⁾. Diese strenge Beitragskoppelung führt dazu, daß bei einer grossen Anzahl von Rentnern überhaupt keine oder doch nur eine sehr geringe Erhöhung der Sozialrenten eintritt. Nach Art 2 § 36 I ArVNG und Art 2 § 35 I AnVNG sind deshalb immer dann, wenn sich nach den Umstellungsvorschriften eine geringere Erhöhung ergeben würde, die bisherigen Renten durch eine monatliche Sonderzulage von DM 21,-- zu erhöhen. In allen diesen und in allen ihnen naheliegenden Fällen kann man kaum von einem echten Funktionswandel im Sinne einer grundlegenden Verbesserung der Position des Rentners sprechen¹¹⁾.

9) Kling - Weiss a.a.O.S.19 weisen zurecht darauf hin, daß es sich bei diesen "Rentenreformen", so dem Sozialversicherungs-Anpassungsgesetz (1949), Rentenzulagengesetz (1951), Grundbetragserhöhungsgesetz (1952) und Rentenmehrbetragsgesetz (1954) lediglich um Versuche handelt, die Renten an Löhne und Preise anzugleichen unter Aufgabe versicherungsgerechter Renten zugunsten Renten mit geringen Versicherungszeiten und Entgeltbeträgen.

10) Vgl. § 1255 Arbeiterrentenversicherung (ARV) mit den Anm. zu § 1255 von Jantz - Zweng a.a.O.

11) Hueck S.4

b) Für einen großen Teil der Pensionäre brachte die Rentenreform aber doch eine erhebliche Erhöhung der Sozialversicherungsrenten, so daß notwendigerweise die Frage auftauchte, ob in Zukunft für die betriebliche Altersfürsorge im bisherigen Umfang noch Raum bleibe.

Um diese Frage zu beantworten, ist es nötig, im folgenden Kapitel eingehend die Rechtsnatur des betrieblichen Ruhegeldes, das mit ihm verfolgte Ziel und seine Rechtsgrundlagen mit allen ihren Beschränkungsmöglichkeiten darzulegen. Erst wenn Klarheit über die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen in ihrem Umfang, ihrer Gestaltungsvielfalt und in ihren rechtlichen und tatsächlichen Auswirkung geschaffen ist, ist es möglich, ihren Zusammenhang mit den staatlichen Sozialrenten zu klären und zu einer Lösung der aufgeworfenen Frage zu kommen.

2. Kapitel: Das betriebliche Ruhegeld

I. Rückblick auf die Entwicklung der betrieblichen Sozialleistungen, insbesondere der betrieblichen Altersversorgung¹⁾

Sinn und Zielrichtung der betrieblichen Altersversorgung haben sich seit ihren ersten Anfängen in starkem Maße gewandelt. Dabei ist zu beachten, daß ungefähr parallel dazu die Entwicklung der staatlichen Sozialversicherung verlaufen ist.

Aus der früheren, erst seit etwa 1918 überwundenen Auffassung von der patriarchalischen Natur der Gestaltung der menschlichen Beziehungen zwischen Unternehmer und Belegschaft ergab sich deren ausgesprochen fürsorgerischer Charakter. Wo das nackte Lohnarbeitsverhältnis Wunden aufriß, da begannen einige wenige Unternehmer einzugreifen und dadurch die öffentliche Fürsorge, die als diffamierende Armenpflege galt, teilweise abzulösen²⁾.

Seit der Einführung der staatlichen Invalidenversicherung durch die Bismarck'sche Sozialgesetzgebung im Jahr 1889, die einem Teil der aus dem Arbeitsprozess ausgeschiedenen Arbeiter gegen entsprechende Beitragsleistungen das Existenzminimum im Alter sicherte und durch die Ausdehnung der Sozialversicherung auf Angestellte im Jahre 1912 wurden die betrieblichen Ruhegelder nicht etwa gegenstandslos, die betriebliche Altersfürsorge erhielt vielmehr den Charakter einer zusätzlichen Leistung zu den unzureichenden Renten der staatlichen Sozialversicherung³⁾.

1) Vgl. Hueck-Nipperdey I, 430 ff; Weiss, Handbuch der betriebl. Altersfürsorge (1952) S. 11 ff; Kling-Weiss, Betriebl. Altersversorgung und Rentenreform (1957) S. 7 ff; Huhle, "Die betriebl. Sozialleistungen" in Sozialpolitische Schriften Heft 7 (1957) S. 19 ff

2) Kling-Weiss a.a.O.

3) Weiss a.a.O. S. 11; Nikisch, NJW 1954/529 betont zurecht, daß die Pensionsberechtigung ihren eigentlichen Ursprung im Beamtenverhältnis als öffentl.-rechtl. Dienst- u. Treueverhältnis auf Lebenszeit habe.

Im Laufe der Entwicklung verlor diese betriebliche Sozialpolitik auch den ihr immer noch anhaftenden Charakter der Caritas oder Patriarchalität und wurde zu einem Gebot und Mittel sozialer und wirtschaftlicher Betriebsgestaltung.

In den folgenden Jahrzehnten bis zur Rentenreform rückte die betriebliche Altersfürsorge als Ergänzung der Sozialrenten stark in den Vordergrund, da die staatlichen Sozialrenten immer mehr als unzureichend empfunden wurden. In weitem Maße entsprangen die betrieblichen Sozialleistungen jetzt nüchternen wirtschaftlichen Überlegungen und dienten als Mittel, die Leistungen des Betriebs zu steigern durch Sicherung eines festen Arbeiterstammes in der Erkenntnis, daß der Mensch trotz allen technischen Fortschrittes den wesentlichen Faktor im Betrieb bildet.

I. Begriff des betrieblichen Ruhegeldes¹⁾

Die betrieblichen Ruhegelder sind die als Teil der betrieblichen Sozialleistungen dem Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber freiwillig gewährten Zuwendungen. Sie dienen dem Ziel, dem aus dem Betrieb ausgeschiedenen Arbeitnehmer bzw. seinen Hinterbliebenen mit Erreichen einer bestimmten Altersgrenze - im Regelfall zusammen mit der staatlichen Sozialrente - eine angemessene Existenzmöglichkeit zu sichern^{2),3)}.

-
- 1) Die Begriffe "betriebl.Ruhegeld", "betriebl.Ruhegehalt" und "Betriebspension" werden in demselben Sinne verwandt; vgl. Maus, Handbuch IV, S.223 Nr. 597. Zu den weitergehenden Begriffen "betriebl.Altersfürsorge" und "betriebl.Altersversorgung" vgl.Hueck-Nipperdey I,431,Fußnote 1/2
 - 2) Vgl. die ähnlich lautenden Definitionen bei: Hueck-Nipperdey I, 431; Nikisch I,473; Beine, Ruhegeld(-gehalt) I,A in AR-Blattei
 - 3) Über die Frage, ob diese Ruhegelder als Ausfluß der betriebl. Fürsorge, ob sie wegen der geleisteten Dienste oder ob sie als unmittelbare Gegenleistung für diese Dienste anzusehen sind, vgl.unter III S. 10 ff

III. Rechtsnatur des betrieblichen Ruhegeldes

Die Frage nach der Rechtsnatur des betrieblichen Ruhegeldes, also danach, ob das Ruhegeld als nachträgliches Entgelt für früher geleistete Dienste oder als Ausfluß der Fürsorge des Arbeitgebers anzusehen ist, hat größte Bedeutung für die Zulässigkeit einer Kürzung anlässlich der Rentenreform. Es soll deshalb versucht werden, darauf soweit möglich eine eindeutige Antwort zu geben.

1.) Ruhegeldanspruch und Arbeitsverhältnis

Der Arbeits- (Dienst) vertrag in seiner ursprünglichen Gestalt hatte rein schuldrechtlichen Charakter¹⁾. Der Arbeitnehmer stellte dem Arbeitgeber im Austausch gegen Arbeitslohn seine Arbeitsleistung zur Verfügung. Die daraus resultierende wirtschaftliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers hat aber dazu geführt, daß der Arbeitsvertrag seinen rein schuldrechtlichen Austauschcharakter weitgehend verloren und personenrechtliche Züge angenommen hat und damit als Dauerschuldverhältnis besonderer Art in immer größerem Maße Fürsorge- und Treuepflichten beider Vertragsparteien beinhaltet²⁾.

Als Ausfluß der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers entstand im Laufe der Jahre die Pensionsberechtigung des Arbeitnehmers. Selbst dann, wenn man dem Ruhegeld heute Entgeltcharakter zuerkennen will, so hat es seine Grundlage, auch wenn es einer besonderen Rechtsgrundlage bedarf, nicht in einem selbständigen Rechtsverhältnis, sondern in dem Arbeitsvertrag selbst, da es die Regelung einer Arbeitsbedingung betrifft³⁾.

1) Vgl. Palandt, vor § 611 Anm 1,2; Hueck-Nipperdey I, 115

2) Monjau, Betrieb 1957/188 verweist dabei insbesondere auf die Bestimmungen des § 1 III KSchG, §§ 616-618 BGB und den Urlaubsanspruch. Ausführliche Darstellung bei Hueck-Nipperdey I, 357 ff

3) Ebenso BGHZ 4, 199. Näheres dazu bei Hilger S.15 ff; Hueck S.24

2.) Meinungsstand⁴⁾

Bis zum Jahre 1933 wurde das Ruhegeld allgemein als ein Teil der vom Arbeitgeber zu leistenden Vergütung gewertet, der erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig wird. Danach war das Ruhegeld Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer früher geleisteten Dienste und damit echtes Entgelt. Die Pension erschien als besondere Form des Lohnes, auf die grundsätzlich - unter Berücksichtigung einiger Besonderheiten - das allgemeine Lohnrecht anwendbar war.

Diese Auffassung trat später, insbesondere unter dem Einfluß des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG) von 1934 zugunsten einer stärkeren Betonung seines Fürsorgecharakters zurück. Das Ruhegeld erscheint jetzt als Leistung der Fürsorge des Arbeitgebers für die Zeit, in der der Arbeitnehmer nicht mehr arbeitsfähig ist⁵⁾. Die Pension setzt auch nach dieser Ansicht in aller Regel eine längere Betriebszugehörigkeit

4) Ausführliche Darlegung bei Hilger S.20 ff; Hueck-Nipperdey I, 434 ff; Heissmann, RdA 1957/251; Margarete Richter, Der Anspruch auf Ruhegeld im Arbeitsrecht (1937), Leipziger Dissertation

5) Bahnbrechend war die Entscheidung des LAG Dortmund vom 22.6.1937 ARS (LAG Nr.9) 30/44 ff mit Anm.Hueck. Dieser Entscheidung hat sich in der Revision das RAG vom 19.1.1938 ARS 33/172 ff angeschlossen und diese Rechtsprechung in ARS 40/321, 43/148 ff fortgeführt.
Ebenso statt aller: Hueck-Nipperdey I, 434 ff; Nikisch I, 473; Maus, Handbuch, IV S.223; Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht 5.Aufl. (1957) S.160 unter Aufgabe der entgegengesetzten Meinung in der 4.Aufl (1932) S.184.
Anderer Meinung sind heute im wesentlichen nur noch: BGHZ 4/199; Schnorr von Carolsfeld, Arbeitsrecht, 2.Aufl.(1954) S.194; Lemke, BB 1957/512 mit weiteren Angaben in Fußnote 4. Unklar BAG AP Nr.8 zu § 242 BGB Ruhegehalt, wonach "das Ruhegeld Ausfluß der Fürsorgepflicht ist, wobei viel dafür spreche, daß es noch eine unmittelbare Beziehung als Gegenleistung zu den früheren Diensten in sich trage". Unklar ebenfalls BAG AP Nr.9 zu § 242 BGB Ruhegehalt.

voraus. Die Pension wird danach zwar um der früher geleisteten Dienste willen gegeben, aber sie ist doch keine nachträgliche Vergütung für diese Dienste⁶⁾.

Ob man mit Hilger⁷⁾ eine allmähliche Rückkehr zu der Ansicht feststellen kann, das betriebliche Ruhegeld stelle eine echte Gegenleistung für die Leistungen des Arbeitnehmers im ganzen dar⁸⁾, sei dahingestellt⁹⁾.

3.) Stellungnahme

a) Richtige Fragestellung

Übereinstimmung besteht in Rechtswissenschaft und Rechtsprechung darüber, daß die Aufwendungen des Arbeitgebers für die Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung freiwillige und soziale Leistungen darstellen, wobei Rechtsgrund für diese Leistungen die frühere Tätigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb ist. Die Frage, ob dem betrieblichen Ruhegeld Fürsorge- oder Entgeltcharakter zukommt, kann nur durch die Untersuchung der einzelnen Rechtsverhältnisse zu einem Ergebnis führen, denn die Wechselbeziehungen zwischen Arbeitslohn und Fürsorgeleistungen lassen eine allgemeingültige Entscheidung nicht zu¹⁰⁾.

Zwei kleine Beispiele mögen das verdeutlichen:

Ein Mitarbeiter kann nur durch eine entsprechende Ruhegeldzusage, die evtl. an die Stelle einer Lohnerhöhung tritt, gewonnen werden, auch weiterhin im Betrieb zu bleiben.

Ein ehemaliger Arbeitnehmer ist in Not geraten und erhält deshalb vom früheren Arbeitgeber für die Dauer der Notlage eine Rente.

6) So Hueck-Nipperdey I, 435 Fußn. 16; Nikisch I, 473; Maus, Handbuch S.223

7) Hilger S.22, insbesondere Fußn.7; ebenso Hartmann, BB 1959/603

8) Vgl. BAG AP Nr.9 zu § 242 BGB Ruhegehalt

9) Vgl. Heissmann, RdA 1957/251, nach dem diese "Rückkehr" lediglich auf einer Unklarheit über die Begriffe Arbeitslohn und Gegenleistung beruht.

10) Heissmann, RdA 1957/252; Hilger, BB 1957/296

Im ersten Fall steht der Entgelt-, im zweiten der Fürsorgecharakter des Ruhegeldes eindeutig im Vordergrund. Diese Beispiele zeigen, daß die betrieblichen Pensionsleistungen aufgrund der Vielfalt der rechtlichen Ausgestaltungsmöglichkeiten in ihrer Gesamtheit nicht entweder Arbeitslohn oder Fürsorgeleistungen des Arbeitgebers sein können. Sie beinhalten vielmehr im Regelfall zugleich Entgelt- und Fürsorgeelemente. Die richtige Fragestellung kann daher nur lauten: überwiegen in der Praxis die Entgelt- oder die Fürsorgeelemente¹¹⁾?

b) Anhaltspunkte aus der gesetzlichen Regelung der betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen

Lemke¹²⁾ versucht die Rechtsnatur des betrieblichen Ruhegeldes mit Hilfe gesetzlicher Vorschriften über die sonstige Behandlung der betrieblichen Ruhegeldleistungen zu ergründen.

Im Lohn- und Einkommensteuerrecht sowie in den Pfändungsschutzvorschriften der Zwangsvollstreckung werden Ruhegelder ausdrücklich als Arbeitslohn bezeichnet¹³⁾. Im Konkurs und in der Zwangsversteigerung werden Ruhegeldansprüche nach bestrittener Ansicht den laufenden Bezügen gleichgestellt¹⁴⁾. Dagegen macht aber Heissmann¹⁵⁾ mit Recht geltend, daß es nicht angängig sei, aus einer äusseren Bezeichnung in einem Gesetz eines anderen Rechtsgebietes Rückschlüsse auf die Beantwortung dieser Frage zu ziehen. Dies wäre nur dann möglich, wenn die gesetzliche Bestimmung, in der die Bezeichnung gebraucht wird, in innerem Zusammenhang mit dieser Fragestellung stehen würde. M.E. hat Heissmann eindeutig bewiesen, daß der innere Grund für diese Behandlung nicht auf einer bewussten Unterscheidung zwischen Arbeitslohn und Fürsorgeleistung beruht, sondern allein darauf, daß sonstige gemeinsame Merkmale vorhanden sind.

11) Vgl. Hilger S.17 ff und 30 ff; Heissmann, RdA 1957/252

12) Lemke, BB 1957/512 ff

13) Vgl. § 19 I,2 EStG, § 2 I,II,2 LStDV 1957, § 850 ZPO, ebenso § 18 I,1 UmstG

14) Vgl. § 61 I KO, § 10 I,2 ZVG

15) Heissmann, RdA 1957/253

c) Gesichtspunkte für den Entgeltcharakter¹⁶⁾

Lemke¹⁷⁾ folgert aus steuerlichen und betriebswirtschaftlichen Regelungen, daß betriebliche Pensionsleistungen echtes Entgelt darstellen. Heissmann¹⁸⁾ hat jedoch schlüssig dargelegt, daß sich aus der ordnungsgemässen Bilanzierung und der Bildung von Rückstellungen infolge der Verschiedenheit der steuerrechtlichen, betriebswirtschaftlichen und arbeitsrechtlichen Gedankengänge keine eindeutigen Rückschlüsse auf den Entgeltcharakter des Ruhegeldes ziehen lassen.

Der entscheidende Maßstab scheint mir mit Hilger¹⁹⁾ darin zu liegen, eine Abgrenzung zwischen individuellen Vereinbarungen und betrieblich generellen Ruhegeldzusagen vorzunehmen. Pensionen aufgrund kollektivrechtlicher Vereinbarungen und einheitlich geltender Ruhegeldordnungen werden im Regelfall als zusätzliche soziale Leistungen und damit als Fürsorgeleistungen zu gelten haben. Das Gleiche wird man dann annehmen müssen, wenn die Pensionszusage erst beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb oder gar noch später erfolgt ist. In diesen Fällen werden die betrieblichen Leistungen zwar auch wegen der geleisteten Dienste gewährt und sollen eine Anerkennung für den Arbeitnehmer darstellen, aber sie sehen gerade von einem individuellen Austauschverhältnis ab, was zum Wesen des echten, ausgehandelten Entgelts gehört.

Wenn dagegen schon bei der Einstellung des Arbeitnehmers oder bei bestehendem Arbeitsverhältnis durch Einzelvereinbarung eine Pensionsabrede erfolgt, sei es um den Arbeitnehmer für den Betrieb zu gewinnen oder ihn im Betrieb zu erhalten, so ist darin in der Regel ein zusätzliches Entgelt zum Arbeits-

16) Nikisch I,473 lehnt schon die Möglichkeit eines Ruhe-Entgelts wegen der Unbestimmtheit des späteren Empfangs und wegen der tariflichen Festsetzung des Arbeitslohnes ab. Gegen diese Folgerungen wenden sich zurecht: Hilger S.32; Lemke, BB 1957/513 und Heissmann, RdA 1957/253

17) Lemke a.a.O. unter Berufung auf die Urteile des Bundesfinanzhofs Bd 57/254 = Bundessteuerblatt 1953 III S.102 und Bd.61/431 = Bundessteuerblatt 1955 III S.366

18) Heissmann, RdA 1957/254

19) Hilger S.31 ff

lohn zu sehen²⁰⁾. Daneben liegt auch dann ein eindeutiges Entgeltelement vor, wenn die betrieblichen Pensionsleistungen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt sind, denn diese Staffelung lässt eine unmittelbare Beziehung zu dem Umfang der geleisteten Dienste erkennen.

d) Gesichtspunkte für den Fürsorgecharakter

Am deutlichsten steht der reine Fürsorgecharakter im Vordergrund, wenn einem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen beim Ausscheiden aus dem Betrieb oder gar noch später im Falle einer besonderen Notlage ein Ruhegehalt zugesagt wird. Das Äquivalenzverhältnis ist auch in den Fällen weitgehend ausgeschaltet, in denen alle Arbeitnehmer ein einheitliches Ruhegeld erhalten oder bei denen die Sozialrenten auf die Ruhegelder angerechnet werden.

Unter schuldrechtlichen Gesichtspunkten ist es weiter kaum denkbar, daß ein bereits entstandener Entgeltanspruch, für den die Gegenleistung schon erbracht ist, infolge einer Treupflichtverletzung des Berechtigten verwirkt wird. Beim Ruhegeldanspruch wird dies aber allgemein bejaht²¹⁾. Ebenso lassen sich die Kürzung oder Einstellung von Ruhegeldleistungen, die echtes Entgelt darstellen, im Falle einer wirtschaftlichen Gefährdung des Unternehmens nur schwer unter dem Gesichtspunkt der fortwirkenden Treupflicht des ausgeschiedenen Arbeitnehmers und aus dem personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis rechtfertigen²²⁾.

Nach der Überwiegenden Rechtsprechung und dem Schrifttum verliert der Anwärter - wenn nicht besondere Vereinbarungen getroffen sind - seine Ruhegeldanwartschaft grundsätzlich bei vorzeitiger Lösung des Arbeitsverhältnisses²³⁾. Diese Regelung

20) Lemke, BB 1957/512 sagt dazu zurecht, daß kein entscheidender Unterschied darin bestehe, ob ein Betrieb übertarifliches Entgelt bezahle oder eine Ruhegeldzusage gewähre. Die Bedenken von Heissmann, RdA 1957/254 erscheinen nicht gerechtfertigt.

21) Statt aller: Hilger S.175 ff und 304 ff; Hueck-Nipperdey I, 445 ff

22) Vgl. Hilger S.253 ff

23) Ausführliche Darlegung bei Hilger S.240 ff; a.M.: Lemke, BB 1957/512

ist ebenfalls mit dem Entgeltcharakter des betrieblichen Ruhegeldes kaum vereinbar²⁴⁾.

e) Ergebnis

Als Ergebnis ist damit festzuhalten: Die Beantwortung dieser Frage hängt von der rechtlichen Ausgestaltung der Ruhegeldregelung und damit von dem Parteiwillen ab. Entscheidend ist allein, ob die Vertragsparteien das Ruhegeld als Vergütung für bestimmte Leistungen oder als zusätzliche soziale Leistungen in Anerkennung langjähriger Dienste betrachten²⁵⁾. Wie die Gegenüberstellung der Gesichtspunkte ergeben hat, ist eine eindeutige Zuordnung zu der einen oder der anderen Gruppe kaum jemals möglich, in der Praxis überwiegen jedoch die Fürsorgeelemente. Der weiteren Untersuchung soll deshalb der Fürsorgecharakter der betrieblichen Pensionsleistungen zugrundegelegt werden. Sollten sich bedeutsame rechtliche Unterschiede für betriebliche Leistungen mit Entgeltcharakter ergeben, so wird diese Rechtslage in einem kurzen Anhang dargelegt.

IV. Rechtsgrundlagen des betrieblichen Ruhegeldes

Die Möglichkeit der Anpassung der Betriebspensionen an die durch die Rentenreform erhöhten Sozialrenten hängt, wie später noch darzulegen sein wird, in erheblichem Masse von der jeweiligen Rechtsgrundlage des Ruhegeldanspruches ab. Es ist deshalb eine kurze Darlegung der möglichen Rechtsgrundlagen nötig.

1.) Notwendigkeit einer besonderen Rechtsgrundlage

Von der Rechtsnatur des betrieblichen Ruhegehaltes ist die Frage nach der Rechtsgrundlage des einzelnen Pensionsanspruches zu trennen.

24) Hilger S.246 und 266 bejaht grundsätzlich auch für Ruhe-Entgelten den Verlust der Anwartschaft, da für eine Beschränkung des Parteiwillens keine gesetzliche Grundlage gegeben sei, versucht aber eine angemessene Lösung aufgrund des § 162 BGB.

25) So Heissmann, RdA 1957/256; Hilger S.28

Ausgangspunkt ist die ursprüngliche Freiwilligkeit der betrieblichen Sozialleistungen¹⁾. Es besteht also keineswegs eine Rechtspflicht zu allen Leistungen, die, wenn sie erbracht werden, als Ausfluß des Fürsorgegedankens erscheinen²⁾. Die Grenzziehung zwischen den auch ohne besondere Rechtsgrundlage anzuerkennenden, aus dem allgemeinen Fürsorgegedanken und aus § 242 BGB abzuleitenden Leistungen einerseits und den freiwilligen sozialen Leistungen, die einer besonderen Rechtsgrundlage bedürfen³⁾, anderseits, hängt entscheidend von der Verkehrsauffassung ab. Es gibt ursprünglich freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, die so sehr der heutigen Auffassung vom Wesen des Arbeitsverhältnisses entsprechen, daß sie allein aufgrund des allgemeinen, dem Arbeitsverhältnis innewohnenden Treue- und Fürsorgegedankens als gewohnheitsrechtlich fundierte Rechtspflichten anzuerkennen sind. Als Beispiel dafür sei der Anspruch des Arbeitnehmers auf einen angemessenen Jahresurlaub genannt⁴⁾.

Der Ruhegeldanspruch des Arbeitnehmers bedarf nach geltendem Recht dagegen immer einer besonderen, wenn auch keiner Form bedürftigen⁵⁾ Rechtsgrundlage⁶⁾, da sich noch keine dahingehende allgemeine Übung eingebürgert hat, die in den Augen aller Beteiligten zu einer selbstverständlichen Pflicht geworden ist und

1) Gros in Festschrift für Sitzler (1956) S.227 ff (229)

2) Hueck-Nipperdey I, 359; Nikisch, NJW 1954/531

3) Hueck-Nipperdey I, 360

4) Statt aller: Hueck-Nipperdey I, 360; Nikisch I, 443 ff mit weiteren Angaben. Nach der Meinung des BAG AP Nr.6 zu § 611 BGB Urlaubsrecht ergibt sich der Urlaubsanspruch aus den §§ 242, 618 BGB, durch die die arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers statuiert wird.

5) Das ist aufgrund der Abhängigkeit des Ruhegeldanspruchs vom Arbeitsverhältnis allgemein anerkannt: vgl. RGZ 94/322 ff; BAG, BB 1959/852 für das Versorgungsversprechen an die Witwe eines früheren Arbeitnehmers; ebenso Zeitlmann, PersV 1959/279; Hueck-Nipperdey I, 435; Nikisch I, 475

6) Eine besondere "Zusage" ist entgegen dem Urteil des BGH AP Nr.1 zu § 242 BGB Ruhegehalt nicht nötig wie Hueck in der Anmerkung zu dieser Entscheidung darlegt.

kraft Gewohnheitsrecht gefordert werden kann⁷⁾. Der Pensionsanspruch ist auch nicht wie bei Beamten die natürliche und notwendige Folge eines lebenslänglichen und damit die aktive Dienstzeit überdauernden Verhältnisses⁸⁾. Ebensowenig können reine Billigkeitserwägungen, falls nicht der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt ist, selbständig einen Ruhegeldanspruch begründen⁹⁾.

2.) Die Rechtsgrundlagen im einzelnen¹⁰⁾

Wie dargelegt bedarf der Pensionsanspruch immer einer besonderen Rechtsgrundlage. Als solche kommen in Betracht:

a) Einzelvereinbarung

Der Ruhegeldanspruch des Arbeitnehmers kann auf einer einzelvertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beruhen. Dafür gelten die allgemeinen Regeln des Vertragsrechts. Da die Pensionsvereinbarung im Arbeitsverhältnis ihre Grundlage hat, bedarf sie keiner bestimmten Form und es ist deshalb gemäß § 151 BGB auch keine ausdrückliche Erklärung des Arbeitnehmers erforderlich, daß er ein diesbezügliches Angebot des Arbeitgebers annimmt¹¹⁾.

b) Generelle Zusagen und die betriebliche Übung

aa) Abgrenzung dieser Tatbestände

Die Pensionsvereinbarung erfolgt in der Praxis jedoch häufig

7) Statt aller: Hueck-Nipperdey I, 435; Nikisch I, 473 ff; Hilger S.33; BAG AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt

8) Vgl. Nikisch, NJW 1954/529 ff

9) BAG AP Nr.15 zu § 242 BGB Ruhegehalt: Das BAG sagt in den Urteilsgründen zwar "in aller Regel", aber das bezieht sich nur auf die Ausnahmen nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz wie Dersch in der Anmerkung zu diesem Urteil und das LAG Frankfurt AP Nr.26 zu § 242 BGB Ruhegehalt festgestellt haben. Der BGH hat in BB 1953/237 und 1954/321, 473 für Vorstandsmitglieder einen Anspruch bejaht, wenn besondere Billigkeitsgründe gegeben seien. Wie Siebert, BB 1954/658 aber bemerkt will der BGH wohl nur entscheiden, ob im Wege der Auslegung des Arbeitsvertrages oder der Ausgestaltung des gesetzlichen Vertragsinhaltes über §§ 133, 242 BGB ein vertraglicher Anspruch besteht.

10) Ausführliche Darstellung bei Richter M., Der Anspruch auf Ruhegeld im Arbeitsrecht, Leipziger Dissertation (1937)

11) So BAG AP Nr.21 zu § 242 BGB Ruhegehalt; Vgl. auch Nikisch I, 475; Gros a.a.O. S.232

nicht durch einen Einzelvertrag des Arbeitgebers mit jedem Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber bringt vielmehr seinen Willen, unter bestimmten Voraussetzungen Ruhegeld zu gewähren durch eine einseitige Erklärung an die Belegschaft zum Ausdruck, indem er eine betriebliche Ruhegeldordnung oder Pensionsrichtlinien bekannt gibt (generelle Zusagen) oder er zahlt ohne ausdrückliche Zusagen und ohne die Bekanntgabe fester Pensionsrichtlinien jahrelang bestimmte Ruhegelder an ausgeschiedene Arbeitnehmer (betriebliche Übung). Eine klare Trennung dieser beiden Gruppen ist kaum möglich. Sie lassen sich höchstens danach abgrenzen, daß Ruhegeldansprüche aufgrund einer betrieblichen Übung in stärkerem Maße auf einem faktischen, zu einem festen Brauch verdichteten Verhalten des Arbeitgebers während eines längeren Zeitraums beruhen.¹²⁾ Da diese Trennung aber für unsere Fragestellung ohne praktische und rechtliche Auswirkung bleibt, sollen beide Gruppen im folgenden gleich behandelt werden.

bb) Die betriebliche Übung als Anspruchsgrundlage

Das Institut der betrieblichen Übung, deren Ursprung in der Entstehung gewisser Bräuche rein tatsächlicher Natur lag, denen allmählich eine rechtliche Wirkung zuerkannt wurde, ist heute allgemein anerkannt¹³⁾. Dabei ist unbestritten, daß eine betriebliche Übung niemals ohne oder gar gegen den Willen des Arbeitgebers entstehen kann¹⁴⁾.

Bestritten ist lediglich, ob die betriebliche Übung ihre Wirkungen auf einzelvertraglicher Grundlage entfaltet oder ob sie als anspruchsbegründender Tatbestand eigener Art auf normativer Basis zu deuten ist. Auf alle dabei vertretenen Ansichten

12) In der Rechtswissenschaft werden diese Tatbestände nur selten klar getrennt. Ähnlich Hilger S.53 ff(56), die eine Unterscheidung zwischen der betrieblichen Übung und der Gesamtzusage vornimmt. Vgl. auch Hueck-Nipperdey I, 134 ff und 436. Der Begriff "generelle Zusage" wird auch vom BGH AP Nr.1 zu § 242 BGB Ruhegehalt verwandt.

13) Vgl. Hueck-Nipperdey I, 134 ff; Hueck in Festschrift für H. Lehmann (1956) Bd. II, 633 ff; Nikisch I, 233 ff

14) Hueck-Nipperdey I, 136; Nikisch I, 234

kann im Rahmen dieser Arbeit nicht eingegangen werden¹⁵⁾. Nach der wohl herrschenden Meinung läßt sich die anspruchsbegründende Kraft der betrieblichen Übung nur auf einzelvertraglicher Grundlage erfassen, wobei jedoch kollektive Elemente nicht zu übersehen sind¹⁶⁾. Dabei lassen sich die Tatbestände der generellen Zusagen wie der betrieblichen Übung in eine Vielzahl von Angebots- und Annahmeerklärungen auflösen. Die Zusage des Arbeitgebers, die auch in der tatsächlichen Gewährung von Ruhegeldleistungen, aus der sich ein Verpflichtungswille des Arbeitgebers ergibt, erblickt werden kann¹⁷⁾, wird durch die stillschweigende Annahme dieser begünstigenden Angebote zur vertraglichen Bindung¹⁸⁾. Im Falle des Neueintritts eines Arbeitnehmers erfolgt diese vertragliche Bindung durch den Abschluß des Arbeitsvertrages.

15) Eingehende Darstellung bei Hueck a.a.O. 633 ff; Hilger S.39ff und Galperin-Siebert, BetrVG, Anm 122 ff zu § 1. Von den Vertretern der kollektivrechtlichen Theorie sehen als Rechtsquelle die einen die autonome betriebliche Ordnung: Grundlegende Entscheidung RAG v.19.1.1938 ARS 33/172 unter der Geltung des AOG; LAG Bremen, BB 1951/530; Galperin-Siebert, a.a.O. Anm 126 zu § 1.

Andere das normative Verhalten des Arbeitgebers im Bereich der austeilenden Gerechtigkeit: Bötticher, RdA 1953/163 und 157/317 ff; Zeuner, BB 1957/647 ff; vgl. auch Nikisch I, 237 und Hilger S.53 ff und 75 fasst die betriebliche Übung als einseitige kollektivrechtliche Verpflichtungserklärung auf.

16) Vgl.BAG AP Nr.2 zu § 242 BGB betriebliche Übung, AP Nr. 21 zu § 242 BGB Ruhegehalt und AP Nr.2 zu § 611 BGB Gratifikationen; LAG Frankfurt, BB 1957/331; Hueck-Nipperdey I, 135 mit weiteren Nachweisen in Fußnote 14. Diese Möglichkeit wird auch von Nikisch I, 234 ausdrücklich anerkannt. Über die Bedeutung der betrieblichen Übung als Vertragsergänzung durch Konkretisierung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers aufgrund seines Verhaltens vgl.Hilger S.49 ff; Hueck-Nipperdey I, 135 ff; Nikisch I, 236; Siebert bei Reuss-Siebert, Die konkrete Ordnung des Betriebs (1943) S.113 ff; Sieg, RdA 1955/443

17) Vgl.BGH AP Nr.1 zu § 242 BGB Ruhegehalt

18) Bgl.Hueck-Nipperdey I, 135, insbesondere Fußnote 14

cc) Beseitigung der betrieblichen Übung

Von großer Bedeutung für die weitere Arbeit ist die Frage, wie sich der Arbeitgeber von einer tatsächlichen Übung und ihren rechtlichen Auswirkungen befreien kann.

Die betriebliche Übung als solche, also der tatsächliche Brauch, kann durch einen entgegengesetzten Entschluß des Arbeitgebers, der allerdings der tatsächlichen Durchführung bedarf, für die Zukunft beseitigt werden, so daß keine neuen Ansprüche mehr entstehen können¹⁹⁾. Davon zu unterscheiden ist die Frage, ob der Arbeitgeber auch bereits entstandene Ansprüche beseitigen kann²⁰⁾. Dabei besteht im allgemeinen Übereinstimmung, daß eine Abänderung des Vertrages bei beiderseitigem Einvernehmen ebenso wie durch eine Änderungskündigung möglich ist²¹⁾. Nach Nikisch²²⁾ ist der Arbeitgeber berechtigt, die betriebliche Übung unter bestimmten Voraussetzungen durch eine einseitige Erklärung außer Kraft zu setzen. Siebert²³⁾ geht noch weiter und gestattet dem Arbeitgeber, sich auch ohne besondere förmliche und sachliche Voraussetzungen von einer bestehenden Übung loszusagen, solange er nicht geradezu willkürlich handelt. Nikisch und Siebert bejahen damit nicht nur das Recht des Arbeitgebers, die tatsächliche Übung als solche zu beseitigen, sie bejahen vielmehr ein Recht des Arbeitgebers, durch eine einseitige Erklärung die aufgrund der betrieblichen Übung bereits entstandenen Ansprüche zu vernichten. Nach der einzelvertraglichen Theorie über die Wirkung der betrieblichen Übung kann dies - von einem diesbezüglichen Vorbehalt in der betrieb-

19) Nicht möglich ist aber eine Kündigung der betrieblichen Übung, da nur Rechtsverhältnisse, nicht aber eine tatsächliche Übung gekündigt werden können. Vgl. Nikisch I, 238, Fußnote 43; Molitor, Die Kündigung 2. Aufl. (1951) S.1 ff

20) Hueck-Nipperdey I, 140

21) Vgl. Hueck-Nipperdey I, 140; Hilger S.225

22) Nikisch I, 238 und NJW 1954/532: zumindest für Pensionsanwartschaften

23) Siebert in Reuss-Siebert a.a.O.S.115 ff

lichen Übung einmal abgesehen - nicht rechtens sein. Aber selbst dann, wenn man auf dem Boden der kollektivrechtlichen Theorie steht, ist bei einer vorbehaltlosen Zusage immer die Zustimmung des Betroffenen erforderlich, um die rechtsgestaltende Wirkung einer einseitigen Erklärung zu beseitigen²⁴⁾. Wie später noch eingehend darzulegen sein wird müssen aber diese generellen einzelvertraglichen Anwartschaften nach Nipperdey's Lehre von der "Ablösung einer kollektiven Ordnung durch eine andere" einer auf einer Betriebsvereinbarung beruhenden neuen Ordnung weichen²⁵⁾. Rechtlich konstruktiv ist dem dadurch Rechnung zu tragen, daß die auf der Betriebsübung basierenden Vereinbarungen als kollektivbegründete Arbeitsvertragsbestimmungen den Vorbehalt kollektiver Beeinflussung durch Aufhebung und Änderung der Übung in sich tragen.

c) Der Grundsatz der Gleichbehandlung²⁶⁾

aa) Vertragsfreiheit und Gleichbehandlung

Bei der Bemessung der Leistungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer treten zwei Prinzipien in Widerstreit. Nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit kann der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen im tariffreien Raum mit jedem Arbeitnehmer individuell und damit verschieden aushandeln. Im Bereich der austeilenden Gerechtigkeit, also insbesondere bei den Fürsorgeleistungen, erweist sich aber die für alle Mitglieder gleiche Zugehörigkeit zu einer Betriebsgemeinschaft als ein Moment von so starker und verbindender Kraft, daß die individuellen Verschiedenheiten in gewissem Umfange zurücktreten müssen²⁷⁾. Ein Vor-

24) Ausführliche Darlegung bei Hilger S. 69 ff und 234

25) Nipperdey in Festschrift für H. Lehmann (1936) S. 258 ff
Hueck-Nipperdey II, 416 ff und 799. Vgl. dazu Goetz Hueck,
AR-Blattei, Betriebsübung. Ausführliche Darlegung siehe S. 130 ff

26) Eingehende Darlegung bei Goetz Hueck, Der Grundsatz der
gleichmäßigen Behandlung im Privatrecht (1958);
Nikisch I, 425; Hueck-Nipperdey I, 381 mit Nachweisen in den
Fußnoten 99/100

27) So Nikisch I, 428 unter Hinweis auf § 51 BetrVG

rang der Pflicht zur Gleichbehandlung vor der völligen Vertragsfreiheit ist immer dann zu bejahen, wenn der Arbeitgeber seine Maßnahmen als Leiter des Betriebs im kollektiven Bereich und nicht nur als Partner einzelner Individualarbeitsverhältnisse im Bereich des Arbeitsentgelts trifft²⁸⁾. Das ist insbesondere bei betrieblichen Sozialleistungen und damit beim betrieblichen Ruhegeld der Fall²⁹⁾.

bb) Rechtfertigung dieses Grundsatzes

Die Rechtfertigung des Verbotes der willkürlichen Herausnahme eines einzelnen Betriebsangehörigen aus einer bestimmten Ordnung³⁰⁾ ergibt sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und zwar nicht nur für den Arbeitnehmer als Einzelperson, sondern auch für den Einzelnen als Teil der Betriebsgemeinschaft³¹⁾. Seine letzte Rechtfertigung liegt aber im Gerechtigkeitsgedanken³²⁾.

cc) Der Gleichbehandlungsgrundsatz als Anspruchsgrundlage
Neben der Funktion als Auslegungsregel hat der Gleichbehandlungsgrundsatz auch die Bedeutung einer Anspruchsgrundlage³³⁾. Besteht im Betrieb eine bestimmte Ordnung, nach der mit Ausnahme eines Einzelnen oder weniger Einzelnen alle Arbeitnehmer oder doch alle Arbeitnehmer einer bestimmten Gruppe behandelt

28) Ebenso Goetz Hueck a.a.O. S.234 mit weiteren Nachweisen; Hilger S.86 ff

29) Grundlegend war die Entscheidung des RAG vom 19.1.1938 ARS 33/176 im Zusammenhang mit der konkreten Ordnung des Betriebes. Die spätere Rechtsprechung des RAG (vgl. ARS 46/251) beschränkte, unter Aufgabe der Lehre von der "konkreten Ordnung des Betriebes" als Rechtsgrundlage, das Gleichbehandlungsprinzip auf den Sozialbereich. Heute ist die Pflicht zur Gleichbehandlung auch auf anderen Gebieten, so im Lohnrecht, weitgehend anerkannt. Siehe dazu Nikisch I, 425 ff und Gros a.a.O. S.234.

30) Leitsatz des BAG AP Nr. 4 zu § 242 BGB Gleichbehandlung

31) Hueck-Nipperdey I, 382 mit weiteren Nachweisen. Nach anderer Meinung handelt es sich dagegen um eine Frage des Normenvollzugs: Böttcher, RdA 1953/162; Nikisch I, 430; LAG Frankfurt, BB 1957/331; Bühnenoberschiedsgericht Frankfurt AP Nr. 2 zu § 242 BGB Gleichbehandlung

32) Nikisch I, 426; Goetz Hueck in Anm zu BAG AP Nr.15 zu § 242 BGB Gleichbehandlung

33) BAG, BB 1958/192 und AP Nr.15 zu § 242 BGB Ruhegehalt; Hilger S.80 ff; Hueck S. 11

werden, so kann der willkürlich Ausgeschlossene unter Berufung auf das Gleichbehandlungsprinzip die gleichen Ansprüche geltend machen. Dabei genügt jede feststehende tatsächliche Betriebspraxis, auch wenn diese auf vielen gleichlautenden Einzelvereinbarungen beruht³⁴⁾. Die große Bedeutung des Grundsatzes der Gleichbehandlung als Anspruchsgrundlage liegt aber in seiner Verbindung mit einer feststehenden betrieblichen Übung. Die betriebliche Übung stellt dabei die Frage nach der "Bindung in der Zeit" d.h. ob sich der Arbeitgeber durch sein Verhalten auch für die Zukunft bindet. Der Gleichbehandlungsgrundsatz fragt dagegen nach der "Bindung in der Reihe" d.h. ob der einzelne Arbeitnehmer die gleiche Leistung vom Arbeitgeber verlangen kann, welche die anderen Arbeitnehmer aufgrund der Betriebsübung zur Zeit erhalten³⁵⁾.

dd) Grenzen der Gleichbehandlungspflicht

Der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung verbietet lediglich eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer aus sachfremden Erwägungen. Daraus folgt:

Der Arbeitgeber darf bei Vorliegen eines sachlichen Grundes einem Arbeitnehmer das Ruhegeld verweigern.³⁶⁾ Es bleibt ihm auch unbenommen, nur einzelnen besonders wertvollen Arbeitskräften eine Ruhegeldzusage zu gewähren³⁷⁾.

Der Arbeitgeber kann innerhalb der Belegschaft nach sachlichen Gesichtspunkten Gruppen bilden und diese verschieden behandeln. Sachlich gerechtfertigt ist dabei jede Gruppenbildung, die entweder in der sozialen Lage der einzelnen Arbeitnehmer oder in deren Stellung im Betrieb oder Unternehmensorganismus

34) So Nikisch I, 429; Gros a.a.O. S.234 ff; Gumpert, BB 1958/196

35) Die Begriffe "Bindung in der Zeit" und "Bindung in der Reihe" gehen auf Bötticher (RdA 1953/161 ff) zurück.

36) Vgl. BAG AP Nr.3 zu § 242 Gleichbehandlung mit Anmerkung Goetz Hueck; vgl. auch BAG v. 5.12.1961, BB 1962/190

37) Hueck-Nipperdey I, 386

begründet ist³⁸⁾.

Da der Gleichbehandlungsgrundsatz nur zu einer Bindung in der Reihe führt, schließt er nicht aus, neu eintretende Arbeitnehmer anders zu behandeln und ihnen ein geringeres oder überhaupt kein Ruhegeld mehr zu gewähren³⁹⁾.

Aufgabe des Gleichbehandlungsgrundsatzes kann immer nur eine ergänzende, lückenausfüllende Gestaltung der Arbeitsbedingungen sein, soweit keine ausdrückliche vertragliche Regelung erfolgt ist⁴⁰⁾. Verzichtet der Arbeitnehmer ausdrücklich auf eine Ruhegeldzusage, so kann er sich nach dem Grundsatz des "volenti non fit iniuria" später nicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz berufen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist also abdingbar⁴¹⁾.

ee) Beseitigung entstandener Ansprüche

Hat ein Arbeitnehmer aufgrund des Gleichbehandlungsprinzips einen unbedingten Ruhegeldanspruch erworben, so kann ihm dieser Anspruch nur mit seiner Zustimmung entzogen werden. Ist für ihn dagegen erst eine Anwartschaft begründet, so wird diese Anwartschaft durch eine entgegengesetzte neue Betriebsordnung verdrängt⁴²⁾.

d) Kollektivrechtliche Vereinbarungen

Rechtsgrundlage eines Ruhegeldanspruchs kann auch ein Kollektivvertrag sein.

aa) Tarifvertrag

Nach § 1 TVG ist zwar eine tarifliche Regelung von Pensionsleistungen als Inhaltsbestimmung der Arbeitsverhältnisse möglich,

38) BAG, BB 1957/612, AP Nr.10 zu § 242 BGB Ruhegehalt, AP Nr.23 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; Hilger S.82 ff; Hueck-Nipperdey I, 284 ff und 436 ff; Gumpert, BB 1958/196 ff und 1959/708

39) Vgl.Hueck-Nipperdey I, 437 und 141 Fußn. 32

40) Dietz, Freiheit und Bindung im kollektiven Arbeitsrecht (1957) S.22

41) Vgl.Dietz, BetrVG, § 51 Anm.12 mit weiteren Nachweisen; bezüglich der Grenzen der Abdingbarkeit vgl.Böttcher, JZ 1959/421 ff

42) Insoweit kann auf die Ausführungen zur Beseitigung einer betrieblichen Übung Bezug genommen werden.

der Tarifvertrag passt aber wegen der unterschiedlichen betrieblichen Verhältnisse nicht zur Regelung von Pensionsleistungen in der Privatwirtschaft und hat deshalb auch in der Praxis keine Bedeutung erlangt⁴³⁾.

bb) Betriebsvereinbarung

Im kollektiven Bereich ist die Betriebsvereinbarung die geeignete Rechtsgrundlage zur normativen Regelung betrieblicher Pensionsleistungen. Die weitere Untersuchung soll deshalb auf Betriebsvereinbarungen beschränkt bleiben.

Nach dem Beschluß des Grossen Senates des BAG⁴⁴⁾ kann grundsätzlich jede Regelung allgemeiner Natur, die die innerbetrieblichen Verhältnisse auf dem Gebiet der Ordnung des Betriebs und hinsichtlich der Regelung der Arbeitsbedingungen betrifft, zum Gegenstand einer Betriebsvereinbarung gemacht werden. Danach können auch Ruhegeldregelungen im Wege der fakultativen Betriebsvereinbarung gemäß § 57 BetrVG getroffen werden.

Die Betriebsvereinbarung schafft, soweit sie Vorschriften über die Arbeitsverhältnisse beinhaltet, objektives Recht⁴⁵⁾. Diese normativen Bestimmungen werden nicht Bestandteil der einzelnen Arbeitsverträge, sondern bestimmen als echte Normen unmittelbar deren Inhalt. Daraus folgt, daß die Normenwirkung der Betriebsvereinbarung mit ihrer Aufhebung endet und damit die Rechtsgrundlage der Ruhegeldregelung in Wegfall bringt. Da eine Nachwirkung der Normen einer aufgehobenen oder abgeänderten Betriebsvereinbarung zurecht überwiegend abgelehnt wird⁴⁶⁾, könnte es fraglich sein, ob die jederzeit, auch ohne

43) Vgl. Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG 3.Aufl.(1955) Anm.41 zu § 1; Nikisch I, 475 ff und NJW 1954/529 ff

44) BAG, Grosser Senat, Beschluß vom 16.3.1956 AP Nr.1 zu § 57 BetrVG; ebenso statt aller Dietz, BetrVG, Anm.2 zu § 57

45) Das ist heute allgemein anerkannt; statt aller: BAG a.a.O.; Dietz, BetrVG, Anm.17 vor § 56 mit weiteren Nachweisen

46) Vgl. BAG a.a.O.; Galperin-Siebert, BetrVG, § 52 Anm.59; a.M. Dietz, BetrVG, Anm.19 vor § 56 unter analoger Anwendung von § 4 Abs.5 TVG

sachliche Gründe kündbare Betriebsvereinbarung⁴⁷⁾ eine sinnvolle Rechtsgrundlage für die auf lange Dauer berechneten Pensionsleistungen darstellen kann.

(a) Anwärter

Die aufgrund einer Betriebsvereinbarung erworbenen Anwartschaften sind infolge ihrer kollektiven Herkunft in ihrer Existenz grundsätzlich an die Weitergeltung der Norm gebunden und damit der Macht des Kollektivs ausgeliefert⁴⁸⁾. Da diesen kollektiven Rechten kein Individualcharakter zuerkannt werden kann⁴⁹⁾, diese vielmehr von der Betriebsvereinbarung kraft ihrer unmittelbaren Wirkung als Gesetz erfasst werden, wäre für die Annahme eines davon unabhängigen Schutzes eine besondere Rechtsgrundlage notwendig⁵⁰⁾. In der Praxis wird eine solche normative Regelung nicht allzuselten gleichlautend in die Einzelarbeitsverträge übernommen, so daß auch bei Wegfall oder Änderung der Betriebsvereinbarung die einzelvertragliche Abrede in ihrem ursprünglichen Sinn wirksam bleibt⁵¹⁾. Im übrigen liegt die Bedeutung der Betriebsvereinbarung als Anspruchsgrundlage für Betriebspensionen lediglich darin, daß während ihrer Geltungsdauer bei einer Pensionierung nach den darin festgelegten Grundsätzen verfahren wird⁵²⁾.

47) Statt aller: Dietz, BetrVG, § 52 Anm 27; BAG AP Nr.3 zu § 56 BetrVG

48) Ausführliche Darlegung bei Siebert in Festschrift für Nipperdey (1955) S.119 ff, 128 ff; vgl. dazu die Ausführungen auf S.128 ff

49) Vgl. BAG AP Nr.1 zu § 57 BetrVG; Siebert a.a.O.; Dietz, BetrVG Anm.20 vor § 56; Hueck-Nipperdey II, 192; Nikisch, NJW 1954/529; a.M.: LAG Stuttgart, BB 1953/148; Hilger, 211 ff mit eingehender Würdigung des Meinungsstandes

50) So Siebert a.a.O. S.137; Hueck-Nipperdey II,192 Fußnote 51 und S. 798

51) Dietz, BetrVG Anm.20 vor § 56

52) So Nikisch I, 476

b) Pensionäre

Für Pensionäre stellt sich die Rechtslage anders dar. Nach dem Beschluß des Grossen Senats des BAG ⁵³⁾ kann sich die normative Wirkung der Betriebsvereinbarung nur auf Personen erstrecken, die noch in einem aktiven Arbeitsverhältnis stehen. Da die Pensionäre nicht mehr dem persönlichen normativen Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung unterliegen, die ihrem Begriff, ihrem Wesen und ihrem vom Gesetz gewollten Zweck nach in ihrem normativen Teil nur die Ordnung im Betrieb und die Rechtsverhältnisse der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer regeln kann, wird ihre Rechtsstellung durch eine Betriebsvereinbarung, die nach ihrem Ausscheiden abgeschlossen wird, nicht mehr berührt ⁵⁴⁾. Der Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen der betrieblichen Ruhegeldregelung erfüllt hat, erlangt vielmehr mit seinem Ausscheiden einen individuellen Einzelanspruch gegen den Arbeitgeber. Dieser Anspruch wurzelt zwar in der Betriebsvereinbarung, er ist aber nunmehr zu einem selbständigen schuldrechtlichen Anspruch geworden ⁵⁵⁾.

53) BAG, Grosser Senat AP Nr.1 zu § 57 BetrVG; BAG AP Nr.2 zu § 57 BetrVG; ebenso Hueck-Nipperdey II, 776 ff; Nikisch I, 476; Dietz, BetrVG Anm 12 a vor § 56; Fitting-Kraegeloh, BetrVG Anm.27 zu § 52

54) Eine solche Betriebsvereinbarung kann, falls sie eine günstigere Regelung bringt, höchstens als schuldrechtlicher Vertrag zugunsten Dritter für die Pensionäre wirksam werden, wobei die Pensionäre insoweit als durch den Betriebsrat vertreten anzusehen sind.

55) BAG a.a.O. Zustimmend, wenn auch mit teilweise abweichender Begründung: Siebert in Anm. zu AP Nr.2 zu § 57 BetrVG; Mendigo, AuR 1956/221; Hilger S.123/124

V. Anwartschaft und Entstehung des Ruhegeldanspruches

1.) Rechtsgrundlage

Voraussetzung für die Gewährung eines Ruhegehaltes ist immer - von dem Ausnahmefall abgesehen, daß ein Arbeitgeber ohne Eingehung einer Zahlungsverpflichtung Ruhegeldleistungen tatsächlich erbringt - daß sich ein Arbeitgeber zugunsten eines oder mehrerer Arbeitnehmer zur Zahlung einer Pension verpflichtet.

.) Anwartschaft

a) Begriff und Inhalt der Anwartschaft

Die Entstehung des Ruhegeldanspruches wird im Regelfall vom Arbeitgeber von bestimmten Voraussetzungen abhängig gemacht¹⁾. Bis zum Eintritt der vertraglich vereinbarten Voraussetzungen stehen dem Arbeitnehmer keine Gläubigerrechte, sondern lediglich eine Anwartschaft zu, die als Vorstufe des Vollrechts jedoch die rechtliche Möglichkeit des Begünstigten begründet, den Pensionsanspruch mit Eintritt aller Bedingungen ipso iure zu erwerben. Die Anwartschaft verwandelt sich in diesem Moment selbsttätig in einen Ruhegeldanspruch²⁾.

b) Abgrenzung der Anwartschaft gegenüber der tatsächlichen Aussicht

Im Gegensatz zur unverbindlichen Inaussichtstellung einer

1) In der Praxis kommt es auch gelegentlich vor, daß Arbeitnehmer schon mit Abschluß des Arbeitsvertrages einen Rechtsanspruch erwerben.

2) So auch BAG AP Nr. 3, 6 und 23 zu § 242 BGB Ruhegehalt; Hueck-Nipperdey I, 440; Hilger S.106 ff, 112

Pensionszusage stellt die durch eine Ruhegeldvereinbarung entstandene Anwartschaft bereits eine feste Rechtsposition des Arbeitnehmers dar, die der Arbeitgeber nicht mehr jederzeit und willkürlich vernichten kann. Das muß auch dann gelten, wenn die Ruhegeldzusage nur vorbehaltlich eines späteren Widerrufs gegeben wird, denn auch hier sind der Ausübung dieses Widerrufsrechtes Grenzen gesetzt³⁾. Eine Ausnahme ist nur dort zu machen, wo nach den Parteivereinbarungen ein Rechtsanspruch auf bestimmte Leistungen ausdrücklich ausgeschlossen ist. Mangels eines aufschiebend bedingten Rechts kann dann schon begrifflich keine Anwartschaft entstehen.

Maßgebliches Kriterium ist die Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers, nicht der Grad der Wahrscheinlichkeit des späteren Bedingungseintritts, denn wenn ein künftiges ungewisses Ereignis als Bedingung vereinbart ist, so liegt die Unsicherheit seines Eintritts im Wesen der Bedingung und der Grad der Wahrscheinlichkeit richtet sich allein nach der vereinbarten Bedingung. Die Ansicht, die Anwartschaft habe als reichlich unbestimmte Aussicht keinen realen Gehalt, da sie durch eine Kündigung leicht vereitelt werden könne und beim Ausscheiden des Arbeitnehmers hinfällig werde, ist abzulehnen. Eine Anwartschaft könnte man nur dort verneinen, wo es in der unkontrollierbaren Willkür des Arbeitgebers läge, den Bedingungseintritt zu vereiteln. Das ist aber nicht der Fall, denn die Kündigung des Arbeitsvertrages ist durch das KSchG und die Bestimmung des § 162 BGB der Willkür des Arbeitgebers entzogen⁴⁾.

3) Teilweise abweichend Hilger S.105

4) Vgl. Hilger S.115; Hueck-Nipperdey I, 440 Fußnote 38; a.M. Nikisch I, 477

3.) Begründung und Entstehung des Ruhegeldanspruches

Eine weitere Unterscheidung ist vorzunehmen zwischen der Begründung und der Entstehung des Ruhegeldanspruches⁵⁾.

a) Begründet ist der Ruhegeldanspruch, sobald ein wirksamer Verpflichtungstatbestand gegeben ist. Bei Ansprüchen aus Einzel- und Kollektivverträgen ist das der Abschluß der Vereinbarung. Schwieriger ist es diesen Zeitpunkt festzulegen bei Ruhegeldansprüchen aufgrund einer betrieblichen Übung oder nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung, da sich der Moment, in dem der Verpflichtungstatbestand verwirklicht ist, nicht genau festlegen läßt. Soweit die Betriebsübung erst im Entstehen begriffen ist, kann Begründungszeitpunkt erst der Augenblick der Pensionierung sein, so daß Begründung und Entstehung des Ausspruches zusammenfallen und für eine Anwartschaft kein Raum bleibt. Hat sich aber einmal eine feste Betriebsübung herausgebildet, nach der schon längere Zeit verfahren wird, so wird bei einem entsprechenden Verpflichtungswillen des Arbeitgebers die Begründung des Ruhegeldanspruches

5) Diese Unterscheidung wird teilweise nicht klar erkannt. Der 2. Senat des BAG v.23.6.1955 AP Nr.2, der 1.Senat des BAG v.19.7.1957 AP Nr.23 und der 2.Senat des BGH v.18.12.1954 AP Nr.1 zu § 242 BGB Ruhegehalt betonen übereinstimmend, daß der Ruhegeldanspruch erst mit dem Eintritt des Ruhestandes "entstanden" ist. Der 6.Senat des BGH v.12.7.1956 AP Nr.14 zu § 242 BGB Ruhegehalt erklärt den Ruhegeldanspruch schon mit der Abgabe des Ruhegehaltversprechens für "begründet". Ein sachlicher Gegensatz ist darin entgegen Molitor in Anm.zu AP Nr.23 zu § 242 BGB Ruhegehalt nicht zu erblicken, denn Begründung und Entstehung des Ruhegeldanspruches fallen zumindest bei vertraglichen Ansprüchen im Regelfall nicht zusammen. In gleicher Weise betonen Heissmann, AuR 1957/293 und Larenz in Anm.zu AP Nr.14 zu § 242 BGB Ruhegehalt, daß die "Begründung" eines Anspruchs vor dessen "Entstehung" liegen könne. Ausführliche Darlegung bei Hilger S.120 ff.

mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages zusammenfallen⁶⁾.

b) Entstanden ist der Anspruch erst dann, wenn der gesamte Entstehungstatbestand verwirklicht ist, wenn also alle Bedingungen eingetreten sind. Ob das immer erst der Eintritt des Versorgungsfalles ist, wie das BAG und der BGH annehmen⁷⁾, erscheint zweifelhaft. Richtig ist allerdings, daß die Pensionierung im Regelfall eine Bedingung für die Ruhegehaltsgewährung ist, aber das ist nicht wesensnotwendig. Es ist vielmehr mit Hueck⁸⁾ davon auszugehen, daß der Anspruch auf Ruhegeld entstanden ist, sobald alle vertraglich vereinbarten Voraussetzungen erfüllt sind. Von diesem Zeitpunkt an bleibt der Anspruch d.h. die Ruhegeldberechtigung bestehen, selbst wenn der Arbeitnehmer darüber hinaus im aktiven Arbeitsverhältnis verbleibt.

4.) Pensionierung

Durch die Pensionierung tritt an die Stelle des Arbeitsverhältnisses das Ruhestandsverhältnis. Hat der Arbeitnehmer in diesem Zeitpunkt alle Voraussetzungen der Ruhegeldgewährung erfüllt, so verwandelt sich seine Anwartschaft in eine unbedingte Ruhegeldberechtigung mit der Höhe und dem Umfang nach konkretisierten Ansprüchen. In dieser Pensionierung liegt zugleich eine individuelle Bekräftigung und Verfestigung der früheren Ruhegeldzusage mit der Folge, daß auch bei kollektiven Regelungen der entstandene Anspruch eine individualrechtliche Rechtsgrundlage hat⁹⁾.

6) Vgl. Hilger S.125 ff

7) BAG AP Nr.3 und 23 zu § 242 BGB Ruhegehalt;
BGH AP Nr.1 zu § 242 BGB Ruhegehalt

8) Hueck-Nipperdey I, 440; Hueck, S.15; ebenso BGHZ 8/348 (365 ff); Hilger S.122 spricht hier von einer "unentziehbaren Anwartschaft".

9) BAG AP Nr.1 zu § 57 BetrVG; ebenso Hilger S.123 ff

.) Fälligkeit des Ruhegeldanspruches

Von der Entstehung des Pensionsanspruches ist die Fälligkeit der einzelnen Ruhegeldzahlungen zu trennen. Mit der Pensionierung entsteht lediglich die Pensionsberechtigung d.h. das Quellrecht, aus dem die einzelnen Ruhegeldansprüche je nach ihrer vereinbarten Fälligkeit entspringen¹⁰⁾.

I. Einschränkungen der Ruhegeldverpflichtungen

Da die Übernahme von Ruhegeldverpflichtungen von der freien Entscheidung des Arbeitgebers abhängt, hat dieser auch die Möglichkeit, die Entstehung von Ruhegeldansprüchen von bestimmten Voraussetzungen abhängig zu machen, sie wegen der Ungewissenheit der künftigen Entwicklung "unverbindlich" und "ohne Rechtsanspruch" oder nur vorbehaltlich eines späteren Widerrufs zu erteilen¹⁾.

.) Voraussetzungen der Ruhegeldgewährung

Die Entstehung und die Höhe des Ruhegeldanspruches kann von den verschiedensten Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Dabei kommen nicht nur eine längere Betriebszugehörigkeit und ein bestimmtes Alter in Betracht, der Arbeitgeber ist vielmehr berechtigt, im Rahmen der Fürsorgepflicht und in den Grenzen des § 242 BGB beliebige sonstige Voraussetzungen festzulegen²⁾.

10) Der Begriff "Quellrecht" ist von Siebert in der Festschrift für Nipperdey (1955) S.119 ff (137) geprägt; Hilger S.123 verwendet dafür den Begriff "Ruhegeldberechtigung"; bei Leibrentenverträgen spricht man im allgemeinen vom "Stammrecht": Staudinger-Coing, BGB 11.Aufl. § 194 Anm.4

1) Statt aller: Hueck S.12; Hueck-Nipperdey I, 437; Nikisch I, 481; Hilger S.127 ff; Gros in Festschrift für Sitzler (1956) S.240 ff

2) Vgl.dazu die Ausführungen auf S.24 über erlaubte Gruppenbildungen im Rahmen des Gleichbehandlungsgrundsatzes

2.) Verpflichtungshindernde Vorbehalte

a) Abgrenzung gegenüber Widerrufsvorbehalten

Nach der Entscheidung des BAG vom 14.12.1956³⁾ bedeuten die in der Praxis üblichen Formeln wie "freiwillig und ohne Rechtsanspruch", "freibleibend", "unverbindlich" u.a. in der Regel nur einen im freien Belieben des Arbeitgebers stehenden Widerrufsvorbehalt. Durch die Bezeichnung Widerrufsvorbehalt für diese Tatbestände werden aber zwei grundsätzlich voneinander verschiedene Möglichkeiten der rechtlichen Gestaltung vermengt. Es erscheint daher angebracht, mit einem Teil der Rechtswissenschaft⁴⁾ den Widerrufsvorbehalt vom verpflichtungshindernden Vorbehalt - um den es hier allein geht - zu trennen. Ein Widerrufsvorbehalt setzt notwendig voraus, daß eine zu widerrufende Verpflichtung überhaupt entstanden ist. Bei einem wirksamen verpflichtungshindernden Vorbehalt fehlt es aber schon an einer zu widerrufenden Verpflichtungserklärung, so daß höchstens aufgrund der Bindungswirkung jeder Versorgungszusage eine entsprechende Anwendung der allgemeinen Regeln über den Widerrufsvorbehalt möglich ist.

b) Bedeutung dieser Klauseln

Für das Recht der Gratifikationen hat die Rechtsprechung die anspruchshindernde Wirkung entsprechender Vorbehaltserklärungen durchweg anerkannt⁵⁾. Das RAG⁶⁾ hat zwar ebenso wie die Entscheidungen des BAG v.22.11.1957 und v.11.11.1960⁷⁾ die Möglichkeit verpflichtungshindernder Vorbehalte auch für Ruhegeldvereinbarungen grundsätzlich anerkannt, dabei jedoch zu recht immer betont, daß jede Ruhegeldzusage, gleich mit welchem Vorbehalt sie auch versehen ist, eine gewisse Bindung des Arbeitgebers nicht ausschliessen könne.

3) BAG AP Nr.18 zu § 242 BGB Ruhegehalt; Hueck-Nipperdey I, 437; Nikisch I, 481; Heissmann, Arbgeb 1957/525

4) Hilger S.127 ff; Gros a.a.O.; ebenso das BAG in einer neuen Entscheidung vom 3.2.1960 AP Nr.54 zu § 242 BGB Ruhegehalt mit zust.Anm. von Heissmann

5) Vgl.Hilger S.136 mit Nachweisen in Fußnoten 1/3

6) Vgl.RAG ARS 9/359 ff, 40/363 ff, 43/148 ff, 46/388 ff

7) BAG AP Nr.34 zu § 242 Ruhegehalt und Betrieb 1961/70 ff

Der Arbeitgeber kann damit zwar in seiner Ruhegeldzusage durch einen entsprechenden Vorbehalt einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers ausschliessen, eine Pensionszusage des Arbeitgebers ohne jede Bindungswirkung verstößt jedoch gegen den Versorgungszweck des Altersruhegeldes und gegen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Die Fürsorgepflicht verlangt zwingend, daß der Arbeitnehmer wenigstens mit einiger Sicherheit weiß, ob er bei seinem Ausscheiden ein betriebliches Ruhegeld erhalten wird und ob er sich darauf einrichten kann. Ist der Arbeitnehmer schon pensioniert, so zwingt die Tatsache, daß sich der Ruheständler im Hinblick auf die tatsächlichen Zahlungen auf eine Fortzahlung dieser Renten einrichten durfte, zu einer noch weitergehenden Beschränkung der Arbeitgeberrechte⁸⁾.

Daraus ist ersichtlich, daß es durchaus vertretbar ist, im folgenden die Zusagen mit "verpflichtungshindernden Vorbehalten" den Zusagen mit allgemeinen Widerrufsvorbehalten gleichzusetzen. Dabei ist allerdings in Übereinstimmung mit der oben genannten Entscheidung des BAG vom 11.11.1960⁹⁾ zu beachten, daß ein Versorgungsversprechen unter Ausschluß eines Rechtsanspruches noch schwächer ist als eine Pensionszusage mit allgemeinen Widerrufsvorbehalten.

Widerrufsvorbehalte des Arbeitgebers

Der Widerrufsvorbehalt des Arbeitgebers kann rein deklaratorischer Natur sein, wenn er nur für solche Tatbestände ausgesprochen ist, für die nach feststehender Rechtsprechung ein Widerruf nach allgemeinen Regeln auch ohne Vorbehalt zulässig ist. Hierher gehören insbesondere: Wegfall der Geschäftsgrundlage, grobe Treuepflichtverletzungen des Pensionärs und Gefährdung des Unternehmensbestandes¹⁰⁾. Diese Vorbehalte können hier unberücksichtigt bleiben. In der überwiegenden Anzahl der Fälle handelt es sich dagegen um Vorbehalte, die erst kraft

8) So BAG, Betrieb 1961/71 und Siebert in Festschrift für Sitzler (1956) S.248; im Ergebnis ebenso: Hilger S.138 ff unter besonderer Betonung des Versorgungszweckes: Gros a.a.O. unter Hervorhebung des Unterschiedes gegenüber Gratifikationen

9) BAG, Betrieb 1961/71; ebenso BAG AP Nr.54 zu § 242 BGB Ruhegehalt mit zustimmender Anm. Heissmann

10) Nähere Ausführungen darüber, siehe bei Hilger S.159

ihrer Vereinbarung und damit konstitutiv wirken¹¹⁾. Die Bedeutung dieser Vorbehalte muß im Einzelfall durch Auslegung ermittelt werden. Dabei ist in der Rechtsprechung eine Tendenz zu einer stärkeren Einschränkung der Widerrufsmöglichkeiten nicht zu übersehen. An Hand der Rechtsprechung des BAG soll hier lediglich ein kurzer Überblick über die Widerrufsvorbehalte gegeben werden, soweit diese für die weitere Arbeit von Bedeutung sind.

a) Spezielle Vorbehalte

Von größter Bedeutung in der Praxis sind die Fälle, in denen sich der Arbeitgeber für genau bestimmte Tatbestände ein Widerrufsrecht vorbehält. Von einem Widerrufsrecht kann man in diesem Zusammenhang jedoch streng genommen nur dann sprechen, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein bestimmtes Ruhegeld erhält, das durch eine Widerrufserklärung des Arbeitgebers der jeweiligen Interessenlage, insbesondere dem Umfang der Sozialversicherungsrenten angepasst werden kann. Vielfach wird durch bestimmte Vorbehalte wie z.B. "die Festsetzung einer Höchstgrenze der Gesamtversorgung des Ruheständlers" eine "automatische Anpassung" der Betriebspensionen an die Sozialrenten vereinbart, so daß es nicht mehr unbedingt einer besonderen Erklärung des Arbeitgebers bedürfte. In Wirklichkeit erfolgt aber auch hier die Anpassung nicht automatisch mit Eintritt dieser Sachlage, sondern erst durch eine besondere Erklärung des Arbeitgebers, vorausgesetzt er hält eine solche Anpassung im Einzelfall überhaupt für notwendig. Im Ergebnis handelt es sich daher um eine Frage der - meist rein zufälligen - Formulierung des Vorbehaltes, ohne daß sachliche Unterschiede bestehen. Eine Gleichstellung dieser Gruppen ist also durchaus angebracht¹²⁾.

11) Eine ausdrückliche Vereinbarung ist nicht erforderlich, auch bei einer betrieblichen Übung entsteht die Verpflichtung des Arbeitgebers nur insoweit, als dieser sich verpflichten will und diesen Willen zum Ausdruck bringt.

12) Heissmann, BB 1957/895 nimmt zwar eine Trennung dieser Tatbestände vor, geht aber nicht näher auf diese Problematik ein.

In diesem Zusammenhang kommen insbesondere folgende Gruppen von speziellen Vorbehalten in Betracht:

aa) Festlegung einer Höchstgrenze der Gesamtversorgung des Pensionärs aus Sozialversicherungsrente und betrieblichem Ruhegeld, bei deren Überschreiten der Arbeitgeber ein Kürzungsrecht hat

bb) Vorbehalt der Kürzung bei einer wesentlichen Erhöhung der Sozialrente

cc) Anrechnung der Sozialrente auf die Höhe des jeweiligen Ruhegeldes¹³⁾

Die direkte Bezugnahme auf die Sozialrente trägt ebenso wie die Festlegung einer Höchstgrenze der Gesamtversorgung dem ursprünglichen Sinn der betrieblichen Pensionsleistungen, die Sozialrenten bis zu einer bestimmten Höhe aufzufüllen, am besten Rechnung und verhindert eine unerwünscht hohe Gesamtversorgung. Der Nachteil einer solchen Regelung, daß nämlich die Betriebsrente, gemessen am Endgehalt, von einem bestimmten Alter ab infolge einer Steigerung der Sozialrente mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit abnimmt, darf jedoch nicht übersehen werden¹⁴⁾. Betrachtet man das Ruhegeld als Treueprämie oder als aufgespeicherten Lohn, so erscheint dieses Ergebnis unbillig. Die rechtliche Zulässigkeit einer solchen Vereinbarung - auch mit Wirkung gegenüber Pensionären - bleibt dadurch aber unberührt¹⁵⁾.

dd) Unterwerfung unter die jeweils geltende Ruhegeldordnung

Es könnte zweifelhaft sein, ob diese Klausel überhaupt einen speziellen Widerrufs- bzw. Kürzungsvorbehalt des Arbeitgebers darstellt, da es sich um eine durch einzelvertragliche Vereinbarung begründete Unterwerfung unter die jeweils geltende

13) Kein spezieller Vorbehalt liegt dagegen in den Fällen vor, in denen die Höhe der Sozialrente Teil der Bemessungsgrundlage für die im Zeitpunkt der Versetzung des Arbeitnehmers in den Ruhestand vorgenommene Festsetzung des Ruhegeldes ist.

14) Feddersen, BB 1958/917 ff schlägt deshalb eine betriebliche Mindestrente vor, um diesen unerwünschten Folgerungen zu entgehen.

15) So auch Hueck S.18

Ruhegeldordnung handelt. Es liegt hier zwar keiner der typischen Fälle eines speziellen Vorbehalts vor, diese Klausel läßt sich aber doch unschwer diesen Tatbeständen unterordnen, da der Arbeitgeber das Ruhegeld nur vorbehaltlich einer späteren Änderung durch eine neue betriebliche Ruhegeldregelung gewährt. Diese neue Regelung, die ohne eine solche vertragliche Bindung für den Pensionär nicht verbindlich wäre, wird aufgrund einer vorweggenommenen Unterwerfungserklärung des Arbeitnehmers gegenüber diesem Personenkreis später einseitig festgelegt, falls die Entscheidung des Arbeitgebers im Bereich des Angemessenen bleibt¹⁶⁾.

b) Allgemeine Vorbehalte

Der allgemeine Vorbehalt ist im Gegensatz zum speziellen Vorbehalt nicht an genau fixierte Tatbestände gebunden, er soll vielmehr dem Arbeitgeber generell die Möglichkeit geben, sich von einer eingegangenen Ruhegeldverpflichtung zu befreien. Je nach der Reichweite des Vorbehaltes kann der Widerruf im freien Belieben oder im billigen Ermessen des Arbeitgebers liegen oder an das Vorliegen eines wichtigen Grundes gebunden sein.

aa) Widerruf aus wichtigem Grund

Einen wichtigen Grund wird man immer dann bejahen müssen, wenn dem Arbeitgeber die weitere Ruhegeldgewährung in dieser Höhe nach Treu und Glauben nicht mehr zuzumuten ist¹⁷⁾. Ob dies auch bei einer Rentenerhöhung anlässlich der Rentenreform der Fall sein kann, bleibt der späteren Untersuchung vorbehalten.

bb) Widerruf nach freiem Belieben¹⁸⁾

Ob der Arbeitgeber zum Widerruf nach freiem Belieben oder lediglich nach billigem Ermessen berechtigt ist, kann vielfach nur durch die Auslegung der Ruhegeldvereinbarung unter Berücksichtigung aller Umstände des einzelnen Falles ermittelt werden.

16) So BAG v.17.10.1957 und v.14.3.1961 AP Nr.29 und 78 zu § 242 BGB Ruhegeld

17) Hueck S.23

18) Die Begriffe "freies Belieben" und "freies Ermessen" werden wie allgemein üblich im gleichen Sinne verwandt.

Dabei ist in der Rechtswissenschaft eine Tendenz nicht zu übersehen, die wegen der vertraglichen Bindung jeder Zusage einen Widerruf nach freiem Belieben für rechtspolitisch sehr bedenklich hält¹⁹⁾. Dieser Ansicht wird vom BAG²⁰⁾ zurecht nicht gefolgt, denn der Arbeitgeber kann auch bei einem Widerruf nach "freiem Belieben" sein Widerrufsrecht nicht schrankenlos und damit nicht nach freiem Belieben ausüben. Im Ergebnis ist es deshalb nur eine Frage der Terminologie, ob man wie hier am Ausdruck "freies Belieben", der sich allgemein eingebürgert hat, festhalten will.

Das BAG²¹⁾ versucht unter entsprechender Anwendung der Grundsätze des § 315 I BGB zu einer sachgerechten Lösung zu kommen. Die Einwände, § 315 BGB betreffe nur den Wertmaßstab und damit nur das "Wie", nicht aber das "Ob" der Leistung, sind nicht begründet. Die Leistungsbestimmung kann vielmehr auch darin bestehen, daß es dem freien Belieben des Arbeitgebers überlassen bleibt, ob er die vertraglichen Leistungen nicht oder nicht mehr in der bisherigen Höhe erbringen will²²⁾. Nach § 315 I BGB gilt im Zweifel billiges Ermessen, es sei denn, der Wortlaut ergibt eindeutig, daß der Widerruf nach freiem Belieben erfolgen kann, was immer dann anzunehmen ist, wenn die in der Praxis üblichen Klauseln: "freiwillig", "ohne Rechtsanspruch" u.a. verwandt werden²³⁾.

Ergibt die Auslegung der Ruhesgeldvereinbarung, daß der Arbeitgeber den Widerruf nach freiem Belieben erklären kann, dann braucht er nur seine eigenen, nicht aber die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigen. Auch in diesem Fall muß sich der Arbeitgeber jedoch in den Grenzen der guten Sitten halten

19) Vgl. Enneccerus-Lehmann S.26 ff; Palandt, § 315 Anm 2a

20) BAG v.13.7.1956 und v.14.12.1956 AP Nr.13 bzw. 18 zu § 242 BGB Ruhegehalt mit zust. Anm Hueck; ebenso BAG v.3.2.1960 AP Nr.54 zu § 242 BGB Ruhegehalt

21) BAG a.a.O.; ebenso Hueck-Nipperdey I, 438

22) So Palandt, § 315 Anm 2 I,a; BGB-RGRK, § 315 Anm 2,3

23) Vgl. dazu die Ausführungen auf S.82 ff

und darf sich bei seinem Widerruf nicht auf Gründe stützen, die offensichtlich unsachlich sind²⁴⁾. Insoweit unterliegt auch der dem freien Belieben anheimgestellte Widerruf der gerichtlichen Nachprüfung. Der Ausübung des Widerrufsrechts des Arbeitgebers dürfen aber auch nicht zu enge Schranken gezogen werden. Da der Arbeitgeber zur Zahlung eines Ruhegeldes nur aufgrund einer Zusage verpflichtet ist, muß er auch berechtigt sein, bei einem entsprechenden Vorbehalt das vereinbarte Ruhegehalt in weitestgehendem Umfange zu widerrufen. Eine Bindung des Arbeitgebers kann nur im Rahmen seiner Erklärung und seines Verhaltens eintreten. Ein Widerrufsrecht, das im freien Belieben des Arbeitgebers steht, ist deshalb entgegen der Ansicht des BAG²⁵⁾ nicht nur bei Anwärtern, sondern auch bei Pensionären denkbar, wie Hueck²⁶⁾ zurecht betont. Voraussetzung dafür ist lediglich, daß eine eindeutige und ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers vorliegt, die das Widerrufsrecht auch auf Pensionäre ausdehnt.

cc) Widerruf nach billigem Ermessen

Kann der Arbeitgeber den Widerruf nur nach billigem Ermessen erklären, so muß er sich gleichsam wie ein Unparteiischer seine Interessen und die Belange des Arbeitnehmers vergegenwärtigen, sie gegeneinander abwägen und danach seine Entscheidung treffen. Im Streitfall muß der Arbeitgeber die Billigkeit seiner Entscheidung durch Angabe besonderer sachlicher Gründe,

24) Vgl. statt aller: BAG AP Nr.18 zu § 242 BGB Ruhegehalt, Leitsatz 1; RGZ 146/396, 160/357; Hueck-Nipperdey I, 438 Fußnote 33

25) BAG a.a.O. Leitsatz 5: allerdings beschränkt auf allgemeine Ruhegehaltsregelungen; es besteht jedoch kein zwingender sachlicher Grund, generelle Regelungen anders als Einzelzusagen zu behandeln. Ebenso BAG AP Nr.54 zu § 242 BGB Ruhegehalt und LAG Berlin, BB 1960/557

26) Hueck in Anm. zu BAG AP Nr. 18 zu § 242 BGB Ruhegehalt; dazu Hueck-Nipperdey I, 439, Fußnote 34; ausführliche Darlegung auf S.91 ff

die zu dem Widerruf geführt haben, dartun und nachweisen²⁷⁾.
Entspricht die Ausübung des Widerrufs nicht der Billigkeit, so wird die Bestimmung der Leistung unter entsprechender Anwendung des § 315 III, 2 BGB durch Urteil getroffen²⁸⁾.

.) Voraussetzungen der Ruhegeldleistungen und Widerrufsvorbehalt

Da der Widerruf einer einmal gegebenen Ruhegeldzusage immer mehr oder minder starken Einschränkungen unterliegt und weitgehend gerichtlich nachprüfbar ist, der Arbeitgeber andererseits im Rahmen des § 242 BGB beliebige Vereinbarungen als Voraussetzungen der Ruhegeldgewährung treffen kann, taucht unwillkürlich die Frage auf, ob der Arbeitgeber nicht den Schwerpunkt vom Widerrufsvorbehalt auf die Voraussetzungen verlagern kann.

Eine solche Verschiebung der Akzente ist zwar möglich, jedoch nur solange wirksam, als der Arbeitnehmer noch nicht pensioniert ist. Bezieht der Arbeitnehmer mit seiner Pensionierung erst einmal Ruhegeld, so bedeutet das, daß er alle Voraussetzungen erfüllt hat und der Arbeitgeber jegliche Einwirkungsmöglichkeit auf den Umfang dieser Leistungen über die Regelung der Voraussetzungen verloren hat. Aber auch im Anwartschaftsstadium ist der Arbeitgeber im Gegensatz zu den allgemeinen Widerrufsvorbehalten nur gegen solche Eventualitäten gesichert, die er vorausgesehen und als Voraussetzungen der Ruhegeldgewährung ausdrücklich vereinbart hat. Verweigert der Arbeitgeber eine Betriebspension, weil der Arbeitnehmer nicht alle Voraussetzungen dafür erfüllt habe, so ist das Gericht auch hier zur Nachprüfung dieser Entscheidung befugt.

27) BAG AP Nr.18 zu § 242 BGB Ruhegehalt, Leitsatz 2

28) BAG AP Nr.13 zu § 242 BGB Ruhegehalt

VII. Rechtsformen der betrieblichen Altersversorgung

Bei der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung haben sich die verschiedensten Formen herausgebildet. Es soll hier lediglich ein kurzer Überblick über die Standardformen gegeben werden¹⁾.

1.) Arbeitgeber als Träger der Fürsorgeleistungen

Die Versorgungsansprüche der Pensionäre bestehen hier unmittelbar gegen den Arbeitgeber ohne Zwischenschaltung einer dritten Stelle als Risikoträger.

2.) Ruhegeldzahlung durch betriebliche Kassen²⁾

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist häufig eine besondere rechtsfähige Versorgungseinrichtung als selbständiger Träger der Altersversorgung eingeschaltet. Der Arbeitnehmer kann in diesem Fall Ruhegeldansprüche nur gegen die Versorgungseinrichtung, nicht aber gegen den Arbeitgeber selbst geltend machen³⁾. Als betriebliche Kassen kommen heute im wesentlichen in Betracht:

a) Betriebliche Unterstützungskassen

Betriebliche Unterstützungskassen sind rechtlich selbständige juristische Personen mit eigenem Vermögen, die den Arbeitnehmern des die Unterstützungskasse finanzierenden Arbeitgebers und ihren Angehörigen meist unter Ausschluß eines Rechtsanspruches einmalige oder laufende Leistungen zum Zweck der Altersversorgung gewähren⁴⁾.

1) Ausführliche Darstellung bei Hueck-Nipperdey I, 432 ff; Kling-Weiss: Betriebliche Altersversorgung und Rentenreform (1957) S.9 ff

2) Eingehende Darstellung bei Gros in Festschrift für Sitzler (1956) S.243 ff; Siebert in Festschrift für Sitzler (1956) S.247 ff; Heissmann, Betriebliche Unterstützungskassen (1957)

3) Ebenso BAG AP Nr.16 zu § 242 BGB Ruhegehalt mit zustimmen-der Anm. Hueck

4) So Rowedder, BB 1957/1041

b) Betriebliche Pensionskassen

Betriebliche Pensionskassen sind Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, die die Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Arbeitnehmer eines bestimmten Betriebes meist gegen Zahlung von Beiträgen übernehmen, wobei die Mitglieder der Pensionskasse unter den in der Satzung oder in den allgemeinen Versicherungsbedingungen festgelegten Bedingungen einen Rechtsanspruch auf die Leistungen der Pensionskasse erwerben⁵⁾.

3.) Ausserbetriebliche Versorgungsträger⁶⁾

Dabei handelt es sich im Regelfall um selbständige Versicherungsunternehmen, die ausserhalb des Betriebes tätig sind und mit Mitteln, die der Betrieb zur Verfügung gestellt hat, Betriebsangehörige mit Versorgungsrenten ausstatten.

Dies kann erfolgen durch:

a) Freiwillige Höher- oder Weiterversicherung der Arbeitnehmer in der Sozialversicherung mit Mitteln des Arbeitgebers

b) Abschluß von Lebensversicherungsverträgen für die Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber in Form von Einzel- oder Gruppenversicherungen

Für unsere Fragenstellung ergeben sich keine entscheidenden Unterschiede je nach dem Rechtsträger der betrieblichen Altersversorgung. Diese Untersuchung soll deshalb im folgenden auf den Arbeitgeber als Träger der Leistungen der Altersfürsorge als die wichtigste Rechtsform beschränkt bleiben⁷⁾. In einem kurzen Anhang wird dann die Rechtslage dargestellt, wie sie sich bei Ruhesgeldzahlungen durch eine selbständige Kasse ergibt.

5) Ähnlich Siebert a.a.O. S.251 ff; Hueck-Nipperdey I, 433

6) Vgl. Hueck-Nipperdey I, 434

7) Vgl. dazu Heissmann, Arbgeb 1957/112

3. Kapitel: Die Altersversorgung der Arbeitnehmer aus Sozialversicherung und betrieblichem Ruhegeld

I. Auswirkungen der Rentenneuregelungsgesetze im einzelnen

1.) Durchschnittliche Höhe der Sozialversicherungsrenten vor der Rentenreform

Die Sozialrenten stellten bis zur Rentenreform von 1957 ihrer Funktion nach lediglich einen Zuschuß zum Lebensunterhalt der ausgeschiedenen, nicht mehr arbeitsfähigen Arbeitnehmer dar. Die Altersrenten beliefen sich deshalb auch nach den Rentenerhöhungen in den Jahren 1949 bis 1954¹⁾ durchschnittlich lediglich auf ca. 30/35 % des letzten Bruttoarbeitseinkommens und waren damit allein kaum in der Lage, das Existenzminimum des Pensionärs zu sichern²⁾.

2.) Durchschnittliche Höhe der Sozialversicherungsrenten nach der Rentenreform

Die Sozialrenten unterliegen nach den Rentenneuregelungsgesetzen durch den neuartigen Aufbau der Leistungsfestsetzung und der Mittelaufbringung großen Schwankungen. Die neuen Renten berechnen sich allein nach der Dauer der Versicherungszeit und der Höhe der geleisteten Beiträge unter Berücksichtigung der gegenwärtigen Lohnverhältnisse. Um eine ungerechtfertigte Differenzierung je nach dem Zeitpunkt, in dem der Einzelne pensioniert wird, zu vermeiden, ist in den neuen Rentengesetzen eine jährliche Anpassung der laufenden Renten an die Lohnentwicklung vorgesehen³⁾.

1) Vgl. die Ausführung auf S.6, insbesondere Fußnote 9

2) Ebenso Heissmann, Arbgeb 1957/111 und BB 1958/454

3) Vgl. § 1272 RVO mit Anm II zu § 1272 und Vorbemerkung zu § 1272 in Jantz-Zweng, Das neue Recht der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (1957); entsprechend Art 1 § 79 I AnVNG

Durch diese neue Rentenberechnung können die Sozialrenten bis zu 65 % des letzten Bruttoarbeitseinkommens betragen. Im Einzelfall kann nach Hueck⁴⁾ das Verhältnis der Sozialrenten zu den letzten aktiven Bezügen bei den Pensionären noch höher sein, deren Arbeitsentgelt in den letzten Jahren ihrer Tätigkeit gegenüber dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt aller Versicherten zurückgegangen ist.

Auf der anderen Seite ist die Erhöhung der bisher gezahlten und allgemein als völlig ungenügend empfundenen Renten bei nicht ganz wenigen Arbeitnehmern - wenn überhaupt - nur geringfügig. Der Gesetzgeber hat dies auch erkannt und in den Art 2 § 36 I ArVNG und Art 2 § 35 I AnVNG bestimmt, daß sich die bisherigen Renten, wenn sich nach den Umstellungsvorschriften eine geringere Erhöhung ergäbe, um DM 21.-- erhöhen. In diesen Fällen, die nach Heubeck⁵⁾ 35/40 % aller Renten umfassen, kann man nicht von einem Funktionswandel sprechen. Die DM 21.-- Mehrleistung bedeuten in Wirklichkeit nur einen Ausgleich für die gesunkene Kaufkraft des Geldes und eine bescheidene Erhöhung des nach heutiger Auffassung noch vertretbaren Existenzminimums⁶⁾.

Läßt man diese Grenzfälle ebenso wie die teilweise Abhängigkeit der Sozialrente von der Branche und dem Tempo, in dem die vergleichbaren Bruttoarbeitsentgelte in den letzten Jahren gestiegen sind, ausser Betracht, so kann man bei Arbeitern von einer durchschnittlichen Rentenhöhe von ca. 50 %, bei Angestellten von ca. 45 % des letzten Bruttoeinkommens ausgehen⁷⁾.

4) Hueck S.7

5) Heubeck, Die Rentenreform in Zahlen, 4.Aufl.(1958) S.23

6) Hueck S.4

7) Nach einer Untersuchung von Heubeck a.a.O. S.49 ff und Betrieb, 1957/689 f in einem Werk der eisen-schaffenden Industrie liegt der Durchschnitt der zu erwartenden Sozialrenten für Arbeiter bei 58,8 %, für Angestellte bei 49,5 %. Nach Heissmann, Arbgeb 1957/111, 1958/104 und BB 1958/453 beträgt die durchschnittliche Sozialrente bei Arbeitern ca. 50 %, bei Angestellten liegt sie etwas darunter. Über die Berechnung der zu erwartenden Sozialrenten vgl. Kling-Weiss, Betriebliche Altersversorgung und Rentenreform S.40 ff

II. Durchschnittliche Höhe des betrieblichen Ruhegeldes

1.) Abhängigkeit von der Betriebslage

Eine durchschnittliche Höhe der betrieblichen Ruhegelder läßt sich nur schwer angeben, da aufgrund der Freiwilligkeit dieser Leistungen nicht alle Betriebe Ruhegelder gewähren und zum andern die Höhe der Betriebspensionen sehr stark von dem Rechtsträger der Altersversorgung, der Betriebsgröße, der Branche u.a. mehr abhängt. Die Durchschnittshöhe kann ausserdem nur den Betrieben entnommen werden, die überhaupt eine betriebliche Altersversorgung haben. Nach einer Repräsentativerhebung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände¹⁾ waren dies im Jahre 1951 68 % aller Betriebe, die über 90 % aller Arbeitnehmer erfassten.

2.) Arbeiter, Angestellte und leitende Angestellte

Neben den oben angeführten Gründen ist die Höhe der Betriebspensionen insbesondere davon abhängig, ob es sich bei den Berechtigten um Arbeiter, Angestellte oder leitende Angestellte handelt. Die betragsmäßig meist höhere Angestelltenpension erklärt sich nicht oder nicht immer aus einer höheren Einschätzung ihrer Arbeitsleistung, sondern ist häufig eine Folge der relativ niederen Sozialrente. Bei Arbeitern bleibt der Arbeitslohn während ihres Arbeitslebens, von allgemeinen Lohnerhöhungen abgesehen, im wesentlichen konstant. Die Angestellten erhalten ihre volle Gehaltshöhe dagegen erst in späten Jahren; ihre Sozialrente ist deshalb im Verhältnis zum letzten Arbeits-einkommen prozentual sehr niedrig und zwingt sie ohne stärkere betriebliche Unterstützung zu einer Einschränkung ihrer bisherigen Lebenshaltung²⁾. Leitende Angestellte sind vielfach

1) Spiegelhalter, Arbgeb 1954/904 ff und 1955/280 ff; Heissmann, Arbgeb 1957/112; Nach Spiegelhalter erreichte die betriebliche Altersversorgung dabei 5,6 % des Bruttolohnes. Infolge der weit höheren Anzahl der Beschäftigten im Betrieb gegenüber den Pensionären lassen sich daraus aber keine exakten Schlüsse ziehen. Zur Struktur der betrieblichen Altersversorgung vgl. Spiegelhalter, Arbgeb 1959/203 ff

2) Heubeck, Die Rentenreform in Zahlen (1958) S.49 ff gibt aufgrund einer Statistik in einem Großbetrieb für Angestellte ein Durchschnittsgehalt an bei 20/25 jährl. DM 3.800,-- 35/40 jährl. DM 7.800,--; 55/60 jährl. DM 11.000,--.

überhaupt nicht sozialversicherungspflichtig³⁾ und damit im Alter allein auf ihre Ersparnisse und betriebliche Pensionsleistungen angewiesen. Sie werden deshalb bei Abschluß ihres Arbeitsvertrages besonderen Wert auf eine entsprechende Altersversorgung legen. Infolge ihrer arbeitgeberähnlichen Stellung stehen sie jedoch weitgehend ausserhalb des echten Arbeitnehmerbegriffs und können deshalb hier nicht berücksichtigt werden.

.) Durchschnittshöhe

Bei Berücksichtigung aller dieser Gesichtspunkte, die die Höhe der betrieblichen Ruhegelder im Einzelfall stark unterschiedlich gestalten können, bewegt sich das durchschnittliche Pensionseinkommen bei Arbeitnehmer, die ihr volles Arbeitsleben im Betrieb verbracht haben, in einer Größenordnung von ca. 20/25 % des letzten Arbeitseinkommens⁴⁾.

I. Das Gesamteinkommen des Pensionärs aus Sozialversicherung und betrieblichem Ruhegehalt

.) Durchschnittliches Gesamteinkommen

Verbindet man die Leistungen aus staatlicher Sozialversicherung und betrieblicher Altersversorgung, so ergibt sich daraus ein durchschnittliches Gesamteinkommen des Pensionärs in Höhe von ca. 60/70 % des letzten Bruttoarbeitsentgelts. Im Einzelfall unterliegt dieses Verhältnis von Arbeitseinkommen zum Ruhestandseinkommen infolge abweichender Renten- oder Ruhegeldbezüge naturgemäß großen Schwankungen.

.) Arbeits- und Ruhestandseinkommen

Um ein klares Bild über die effektive Höhe der Ruhestandsbezüge zu erhalten, genügt aber nicht die Angabe des Hundertsatzes des Bruttoarbeitseinkommens, den ein Rentner aufgrund der Sozialrenten und der betrieblichen Ruhegeldleistungen erhält, daneben sind vielmehr noch zu beachten:

3) Vgl. Art 1 § 5 AnVG

4) So Heissmann, BB 1958/454

a) Brutto-Nettoeinkommen

Als durchschnittliche Rentenhöhe wurde vorhin ca. 50 % des letzten Bruttoverdienstes festgestellt. Die durchschnittliche Belastung eines Arbeitnehmers an Steuern und Sozialabgaben beträgt 16/18 %¹⁾. Beim Pensionär fallen alle Sozialversicherungsbeiträge weg und ausserdem ist nach § 22 EStG die Sozialrente nur mit dem sogenannten Ertragsanteil steuerpflichtig d.h. bei Pensionierung im Alter von 65 Jahren werden nur 20 % des Rentenbetrages für die Steuerberechnung zugrundegelegt, so daß die Sozialrente im allgemeinen unter dem Betrag bleibt, bei dem die Lohnsteuer beginnt²⁾. Betriebliche Ruhegeldleistungen sind dagegen in vollem Umfange steuerpflichtig³⁾.

b) Wegfall des Arbeitsaufwandes

Beim Pensionär kommen weiter die Kosten des sogenannten Arbeitsaufwandes wie Fahrtkosten, Arbeitskleidung, Verbandsbeiträge u.a. in Wegfall⁴⁾.

c) Wegfall von Prämien, Überstundenbezahlung u.a.

Die Höhe der Sozialrente wird nach dem letzten Einkommen des Arbeitnehmers vor der Pensionierung und zwar nach dem Grundarbeitslohn berechnet. Dabei sind Sondervergütungen wie Überstundenbezahlung, Prämien, Gratifikationen und Gewinnbeteiligung in der Regel nicht mitgerechnet⁵⁾. Da diese Sondervergütungen heute einen immer breiteren Raum im Arbeitsleben einnehmen, ergibt sich durch die Nichtberücksichtigung dieser Leistungen bei der Festsetzung der Rentenhöhe vielfach eine starke Verschiebung des Nettoeinkommens zu ungunsten des Pensionärs.

1) Heissmann, Arbgeb 1958/105

2) Paetsch, Arbgeb 1957/430; Kling-Weiss, Betriebliche Altersversorgung und Rentenreform (1957) S.43

3) Vgl. § 2 III 4; §§ 8, 19, 24 EStG; § 2 LStDV 1959

4) Hueck S.9

5) Heissmann, Arbgeb 1958/105

d) Ergebnis

Berücksichtigt man einerseits den Wegfall von Überstundenentlohnung, Prämien und Gratifikationen zu ungunsten und andererseits das Fehlen von Sozialabgaben, Arbeitsaufwand und weitgehend der Steuern zu gunsten des Pensionärs, so entsprechen die angegebenen 60/70 % des letzten Bruttoverdienstes für den Pensionär einer Vollversorgung von ca. 65/80 % des früheren Nettoeinkommens.

4. Kapitel: Das angemessene Gesamteinkommen der Arbeitnehmer im Alter

. Betriebliches Ruhegeld mit Fürsorgecharakter

. Ist die Festlegung einer Höchstgrenze möglich?

Bei der Untersuchung der Frage, ob betriebliche Ruhegelder mit Fürsorgecharakter allein aufgrund der Rentenreform herabgesetzt werden können, ist zuerst zu prüfen, ob sich eine Höchstgrenze für eine angemessene Altersversorgung der Arbeitnehmer festlegen läßt. Diese Untersuchung ist nicht nur von Bedeutung bei uneingeschränkten Zusagen des Arbeitgebers, sie grenzt vielmehr auch den Rahmen nach oben ab, innerhalb dessen der Arbeitgeber einen eventuell vorbehaltenen Widerruf erklären kann.

Vielfach wird behauptet, daß das bisher in Anbetracht der völlig unzureichenden Sozialrenten bis zur Größenordnung eines halben Monatsverdienstes sinnvoll gewesene Ruhegeld nunmehr eben reduziert werden müsse. Nach Hartmann¹⁾ unterscheiden sich die einzelnen Meinungen fast nur durch den Prozentsatz des letzten Arbeitseinkommens, der zur Ergänzung der Sozialrente entweder noch für erforderlich oder gerade noch für tragbar gehalten wird, um gewisse sozialpolitisch wünschenswerte Relationen zum Arbeitseinkommen nicht zu verletzen. Das bedarf jedoch noch einer näheren Prüfung.

1) Hartmann, BB 1959/602 ff

1.) Das Bundesarbeitsministerium und der Entwurf der Rentenneuregelungsgesetze

Der Grundsatzausschuß des Beirats für die Sozialreform beim Bundesarbeitsministerium hat den ursprünglichen Gedanken, gesetzlich eine Einschränkung der Betriebspensionen einzuführen, endgültig fallengelassen. Daraus läßt sich aber nicht folgern, daß das Bundesarbeitsministerium und der Gesetzgeber eine Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers nicht für zulässig hielten oder überhaupt ablehnten. Die Festlegung einer Höchstgrenze der angemessenen Gesamtversorgung sollte vielmehr nach den Grundsätzen des Bundesarbeitsministeriums, nach denen bei der Anpassung bestehender betrieblicher Versorgungsleistungen an die veränderten Sozialrenten im Rahmen der rechtlichen Zulässigkeit verfahren werden sollte, bei der Vielzahl der rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten Lehre und Rechtsprechung überlassen bleiben, um für den Einzelfall eine angemessene Regelung zu finden. Der Gesetzgeber wollte ausserdem den Arbeitgeber nicht zu einer Kürzung der Betriebspensionen zwingen, sondern es seiner eigenverantwortlichen Entscheidung überlassen, ob er im Falle der Zulässigkeit eine Kürzung überhaupt für notwendig hält²⁾.

2.) Zweck und Ziel der Altersversorgung

Ausgangspunkt für die weiteren Überlegungen ist die Besinnung auf das Wesen und den Sinn der betrieblichen Ruhegelder und der Altersversorgung überhaupt.

a) Wechselwirkung von Sozialrente und betrieblichem Ruhegeld

Sozialrente und betriebliches Ruhegeld treten infolge ihrer gleichen Zielrichtung in ein Wechselverhältnis zueinander³⁾. Diese Wechselwirkung führt notwendigerweise dazu, die Sozialrenten in Verbindung zu setzen mit den Pensionen, die vom Betrieb mit gleicher Zweckbestimmung gewährt werden und daraus

2) Vgl. Heubeck, Betrieb 1957/690; Heissmann, Betrieb 1959/1168

3) Vgl. dazu BAG v.7.4.1959 AP Nr. 46 zu § 242 BGB Ruhegehalt; AG Hamburg AP Nr. 36 zu § 242 BGB Ruhegehalt

ein Gesamtruhegeld zu bilden. Daraus folgt jedoch nicht zwingend, wie Rohs-Hartmann⁴⁾ annehmen, die unmittelbare Abhängigkeit des Umfanges der betrieblichen Leistungen von der Höhe der Sozialrenten und es lässt sich daraus auch nicht unbedingt eine automatische Kürzungsbefugnis für den Arbeitgeber herleiten, falls das Gesamtruhegeld eine bestimmte Höhe erreicht.

b) Ziel der betrieblichen Altersversorgung

Diente früher das Ruhegeld lediglich der Sicherung des Existenzminimums des Arbeitnehmers im Alter, so soll es heute zusammen mit der Sozialrente die Aufrechterhaltung seines bisherigen Lebensstandards im Alter sichern⁵⁾. In diesem Zweck liegt aber auch zugleich die Begrenzung des Ruhegeldes, falls nicht eindeutige, darüber hinausgehende Abmachungen vorliegen oder dem Ruhegeld Entgeltcharakter zukommt. Sinn der Altersversorgung, sei es auf betrieblicher oder sozialversicherungsrechtlicher Ebene ist es keinesfalls, dem Arbeitnehmer dadurch zu höheren Bezügen im Ruhestand zu verhelfen als er selbst zuletzt als aktiver Arbeitnehmer hatte oder die später ein Arbeitnehmer in entsprechender Stellung bei gestiegenem Lohnniveau hat. Das BAG⁶⁾ nennt dies die Grunderkenntnis über Sinn, Zweck und Ziel der Altersversorgung und hat damit in der Rechtswissenschaft überwiegend Zustimmung gefunden⁷⁾.

.) Ergebnis

Aus diesen Erwägungen heraus ist es mit der allgemeinen Meinung durchaus angebracht, die Frage nach dem angemessenen Gesamteinkommen des Pensionärs zu stellen und den Versuch zu machen, bei

4) Rohs-Hartmann, Grundsätze und Formen betrieblicher Altersversorgung, in Schriftenreihe der Vereinigung Nordrhein-Westfälischer Arbeitgeberverbände, Heft Nr.1 S.15

5) Heissmann, BB 1960/294 ff

6) BAG a.a.O.; vgl. aber auch BAG v.21.11.1961, RdA 1962/167

7) Heissmann a.a.O. und Betrieb 1959/1168; Heimann, RdA 1957/125; Hilger S.297; Hueck S.27; Feddersen, BB 1958/917; ebenso LAG Bremen, BB 1960/214

Ruhegeldleistungen mit Fürsorgecharakter eine Höchstgrenze festzulegen, bei deren Überschreiten das betriebliche Ruhegeld im Regelfall seinen Sinn und Zweck als zusätzliche Leistung des Arbeitgebers zur Sicherung des bisherigen Lebensstandards des Arbeitnehmers verliert.

II. Die Bedeutung der Höchstgrenze

1.) Brutto-Nettoeinkommen

Das BAG¹⁾ stellt bei der Festlegung einer oberen Grenze für die Zahlungspflicht des Arbeitgebers sowohl beim aktiven Arbeitnehmer wie beim Ruheständler auf das Bruttoeinkommen ab, da die Zugrundelegung des Nettoeinkommens wegen der unterschiedlichen Höhe der Abzüge im Einzelfall nicht praktikabel sei und zu einer Rechtsunsicherheit führen könne. Das LAG Bremen²⁾ steht dagegen auf dem Standpunkt, daß von den Nettoeinkommen auszugehen sei, da die Praktikabilität einer Regelung zwar eine nicht zu übersehende Rolle im Rechtsleben spiele, daß Rechnungsschwierigkeiten aber nicht dazu führen könnten, einen richtigen Rechtsgeanken deshalb aufzugeben und einen als sinnwidrig erkannten Zustand hinzunehmen. Die Bedenken des LAG Bremen richten sich jedoch im Grunde nicht gegen die Zugrundelegung der Bruttoeinkommen, sondern gegen die vom BAG festgelegte Höchstgrenze von 100 % der Bruttoeinkommen. Dann ist es aber viel einfacher, unter Belassung der Bruttoeinkommen über eine Herabsetzung der Höchstgrenze das gewünschte Ergebnis zu erreichen. Dazu kommt, daß die Besserstellung des Rentners gegenüber dem aktiven Arbeitnehmer bei Zugrundelegung des Bruttoeinkommens auf einer besonderen Regelung der Versicherungs- und Steuergesetze beruht und es nicht ohne weiteres angemessen erscheint, dem Rentner diese Vergünstigungen schon durch Festsetzung einer Nettogrenze wieder zu entziehen, ohne den Wegfall von Überstundenentlohnung, Prämien und Gratifikationen zu berücksichtigen³⁾.

Es ist daher durchaus gerechtfertigt, das Bruttoeinkommen als Bemessungsgrundlage zu verwenden und als angemessene Gesamt-

1) BAG AP Nr. 46 zu § 242 BGB Ruhegehalt

2) LAG Bremen, BB 1960/ 214 ff; vgl. dazu die Ausführg. auf S.58

3) Hueck S.21 und BAG a.a.O.; vgl. auch S. 47 ff des Textes

versorgung einen Vomhundertsatz des Bruttoeinkommens festzulegen.

) Letztes oder späteres vergleichbares Arbeitnehmereinkommen

Als Vergleichsmaßstab bieten sich einmal das letzte Arbeitseinkommen, zum andern das später etwa höhere Einkommen eines vergleichbaren, beim früheren Arbeitgeber tätigen Arbeitnehmers an.

Da die Altersversorgung die Aufrechterhaltung des während des Arbeitslebens erworbenen Lebensstandards sichern soll, muß grundsätzlich von dem letzten Arbeitseinkommen ausgegangen werden⁴⁾. Die Rentenreform hat jedoch mit der Aktualisierung der individuellen Rente während ihrer Laufzeit d.h. der Anpassung der laufenden Renten an die Veränderungen in der Lohnentwicklung den Gedanken gestärkt, daß Arbeitnehmer, deren Pensionierung schon einige Jahre zurückliegt, nicht schlechter gestellt werden sollen als Arbeitnehmer, die die gleiche Arbeit geleistet haben, aber erst jetzt pensioniert werden⁵⁾. Um dieses Ziel zu erreichen und um für alle vergleichbaren Arbeitnehmer dieselbe Gesamtversorgung zu sichern, müssen deshalb sowohl die Steigerungen des Lohn- und Gehaltsniveaus, insoweit sie auf eine Kaufkraftentwertung des Geldes zurückzuführen sind, als auch die auf einer echten Produktivitätssteigerung beruhenden Lohnerhöhungen mitberücksichtigt werden, da die Umstellung der laufenden Sozialrenten unter Beachtung der Produktivitätssteigerungen erfolgt⁶⁾.

Als Bezugsgröße ist deshalb bei der Festlegung einer Höchst-

4) Ebenso Heissmann, Arbgeb 1957/526

5) Vgl. § 1272 ff RVO; ebenso Heissmann, Betrieb 1959/1170

6) Eine echte Dynamisierung der betrieblichen Ruhegelder ist damit nicht gegeben, da bei der Anpassung der Altersversorgung an die veränderten Verhältnisse lediglich die Umstände berücksichtigt werden müssen, die eine solche grundlegende Änderung herbeigeführt haben. Eine Verpflichtung, auch künftig die laufenden Ruhegelder entsprechend den gestiegenen Löhnen zu erhöhen, ist damit nicht verbunden.

grenze nicht das letzte Arbeitseinkommen, sondern das etwa höhere Einkommen eines heute beim gleichen Arbeitgeber tätigen Arbeitnehmers zugrunde zu legen⁷⁾.

3.) Staffe lung der betrieblichen Ruhegelder nach der Arbeitsdauer im Betrieb

Ist die Höhe der Betriebspensionen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt, so muß der Arbeitgeber nach Heissmann⁸⁾ die als wünschenswert angesehene Gesamtversorgung nur den Arbeitnehmern gewähren, die ihr ganzes Arbeitsleben im Betrieb verbracht haben. Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit soll das Ruhegeld und damit auch die Gesamtversorgung entsprechend geringer sein. Als Begründung dafür bringt Heissmann vor, es entspreche einer wirtschaftlich und betriebspolitisch vernünftigen Auffassung von der betrieblichen Altersversorgung, daß sich der Arbeitgeber nur für den Teil des Lebensunterhaltes des Ruhegeldempfängers verantwortlich fühle, der der bei ihm geleisteten Tätigkeit äquivalent sei. Zur Unterstützung dieser Ansicht ließe sich vielleicht noch die Beamtenregelung anführen, da der Beamte seine Höchstpension auch erst nach einer bestimmten Zahl von Dienstjahren erhält.

Dieser Auffassung stehen aber gewichtige Bedenken entgegen. Bei der Beamtenregelung handelt es sich um gesetzlich festgelegte und nach der Dauer des Beamtenverhältnisses gestaffelte Ruhestandsbezüge, die wohl nur der Sozialrente allein, nicht jedoch der gesamten Altersversorgung eines Arbeitnehmers vergleichbar sind. Im übrigen ist nicht ersichtlich, warum dem einzelnen Arbeitnehmer die Ruhestandsbezüge auch unterhalb der Höchstgrenze gekürzt werden können, obwohl er eine solche Gesamtversorgung trotz einer im Vergleich zu anderen Pensionären kürzeren Arbeitsdauer im Betrieb erreicht hat. Die angemessene

7) So auch BAG a.a.O.; Zum "vergleichbaren Einkommen" siehe die Tabellen der NeuregelgG Art 2 § 13 ArbVNG und Anlage 2 zu § 1255 RVO, Art 2 § 13 ArbVNG und Anlage 2 zu Art 1 § 32 ArbVNG.

8) Heissmann, BB 1957/895 ff und Arbgeb 1957/529

Relation zum Arbeitnehmereinkommen, die doch allein entscheidend für eine eventuelle Kürzung sein kann, ist hier ja gewahrt. Nur dann, wenn man im betrieblichen Ruhegeld eine Treuprämie sehen würde, könnte es gerechtfertigt sein, das Ruhegeld eines Arbeitnehmers deshalb zu kürzen, weil ein anderer vergleichbarer Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit infolge einer Höchstgrenze der Gesamtversorgung dieselbe Betriebspension erhält. Soweit die Betriebspension aber eine Fürsorgeleistung darstellt, kann es keine entscheidende Rolle spielen, wie lange der einzelne Arbeitnehmer im Betrieb tätig war, denn die Intensität der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers richtet sich nicht nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Eine Abstufung der Höchstgrenze des Gesamteinkommens der Pensionäre je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist deshalb abzulehnen, obwohl zweifellos wirtschaftlich und betriebspolitisch vernünftige Gründe für eine solche Differenzierung sprechen. Es bleibt dem einzelnen Arbeitgeber jedoch unbenommen, in Zusagen mit Vorbehalten und in zukünftigen Ruhegeldvereinbarungen eine solche Regelung zu treffen und bei Arbeitnehmern mit festen Zusagen diese Abstufung dadurch vorzunehmen, daß er länger dienenden Arbeitnehmern betriebliche Pensionen bis über die Höchstgrenze hinaus belässt.

) Sonstige Einkommen⁹⁾

Der Festlegung einer Höchstgrenze können nur die Sozialrenten und die betrieblichen Versorgungsleistungen zugrundegelegt werden, soweit diese betrieblichen Leistungen nicht wie bei Pensionskassen teilweise auf Eigenleistungen der Arbeitnehmer beruhen. Private Ersparnisse der Arbeitnehmer, Lebensversicherungsverträge, anderweitiger Arbeitsverdienst u.a. müssen dabei unberücksichtigt bleiben, da diese "sonstigen Einkommen" völlig ausserhalb des Arbeitsverhältnisses liegen und im Regelfall

9) Zu den sonstigen Einkommen gehört auch Ruhegeld mit reinem Entgeltcharakter wie später noch darzulegen sein wird. Die Entscheidung des BAG AP Nr.46 zu § 242 BGB Ruhegehalt bezüglich einer während des Arbeitslebens bezogenen Sozialrente betrifft einen Sonderfall.

auf früherer Spartätigkeit oder auf gegenwärtigen Arbeitsleistungen des Pensionärs beruhen. Keine privaten Ersparnisse stellen dagegen die auf Beiträgen des Arbeitnehmers beruhenden Rententeile dar, soweit diese nicht freiwillig vom Arbeitnehmer erbracht, sondern kraft Gesetzes zum Zwecke der Altersversorgung einbehalten wurden¹⁰⁾.

5.) Anwärter - Pensionäre

Das BAG¹¹⁾ beschränkt in dem Urteil vom 7.4.1959 seine Ausführungen über eine Höchstgrenze der angemessenen Gesamtversorgung auf Pensionäre und lässt es dahingestellt, ob das gleiche auch für Anwärter gelte. Das Urteil ergibt aber keinerlei Anhaltspunkte dafür, daß die Rechtslage bei Zusagen an noch tätige Arbeitnehmer grundsätzlich anders sein soll. Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers kann bei Anwärtern wie später noch darzulegen sein wird im Einzelfall wegen ihrer geringeren Schutzbedürftigkeit und wegen der eventuellen Notwendigkeit des Arbeitgebers, eine völlig neue Ruhegeldordnung zu erlassen, zwar in etwas weiterem Umfang bestehen, dies kann aber keinesfalls rechtfertigen, bei Anwärtern generell eine niedrigere obere Grenze für die Zahlungspflicht des Arbeitgebers festzulegen.

6.) Ergebnis

Die Höchstgrenze stellt zwar keine starre Grenze dar, aber sie zeigt doch den Punkt auf, von dem ab die Altersversorgung im Regelfall ihren eigentlichen Sinn und Zweck, nämlich dem Pensionär seinen bisherigen Lebensstandard zu erhalten, verliert. Dabei kann es grundsätzlich dahingestellt bleiben, ob es sich um Anwärter oder Pensionäre und um Ruhegeldvereinbarungen mit Widerrufsvorbehalten oder vorbehaltlose Zusagen handelt, denn die Höchstgrenze der angemessenen Gesamtversorgung läßt sich nur aus dem Sinn und dem Zweck der betrieblichen Leistungen und der Arbeitsversorgung überhaupt bestimmen.

10) Ebenso Hilger S.297; Heissmann, Betrieb 1959/1170; Hueck-Nipperdey I, 449; BAG AP Nr.2 zu § 57 BetrVG und AP Nr. 2 zu § 242 BGB Ruhegehalt

11) BAG AP Nr. 46 zu § 242 BGB Ruhegehalt. Weitere Ausführungen zu diesem Urteil vgl. bei Heissmann, NJW 1959/1473 ff

Diese Unterscheidungen spielen erst bei der Frage, ob der Arbeitgeber im Einzelfall die betrieblichen Pensionsleistungen einseitig herabsetzen kann, eine Rolle.

Wie schon aus dem Begriff "Höchstgrenze" hervorgeht, stellt diese die obere Grenze der überhaupt erreichbaren Ruhestandsbezüge dar, die keineswegs immer angemessen ist, sondern nur dann, wenn die Umstände des einzelnen Falls eine besonders weitgehende Aufrechterhaltung des Pensionsanspruchs rechtfertigen¹²⁾. Wo diese obere Grenze der angemessenen Gesamtversorgung verläuft, das soll im folgenden Abschnitt untersucht werden.

II. Die Höchstgrenze der angemessenen Altersversorgung nach Rechtsprechung, Schrifttum und Praxis

1.) Bundesarbeitsministerium¹⁾

Nach den Richtlinien des Bundesarbeitsministeriums für die Praxis soll die Summe der Gesamtpension aus gesetzlichen und zusätzlichen betrieblichen Leistungen im allgemeinen 70/75 % des Bruttoverdienstes vergleichbarer Arbeitnehmer nicht überschreiten, wobei den Pensionären jedoch eine betriebliche Mindestrente weiter gewährt werden soll.

2.) Bundesarbeitsgericht²⁾

Das Bundesarbeitsgericht führt aus, daß es allgemein gebräuchlich und als genügende Versorgung anzusehen sei, wenn die Bezüge des Pensionärs etwas unter dem vergleichbaren Einkommen eines aktiven Arbeitnehmers lägen. Es sei aber nicht Aufgabe der Rechtsprechung, ohne eindeutige gesetzliche Grundlage einen bestimmten Vorhundertersatz des Arbeitseinkommens festzulegen, den die Gesamtbezüge eines Ruheständlers nach dem Sinn

12) Hueck S.29

1) Vgl. Heubeck, Betrieb 1957/690

2) Grundlegende Entscheidung des BAG v.7.4.1959 AP Nr.46 zu § 242 BGB Ruhegehalt; vgl. auch BAG v.21.1.1961, RdA 1962/167

der Altersfürsorge nicht übersteigen dürfen. Dazu seien die Besonderheiten jedes einzelnen Falles zu vielgestaltig und schlössen es aus, einen allgemeinen Prozentsatz festzustellen. Nach der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts ergeben sich aber aus dem Begriff und dem Wesen der Altersfürsorge äusserste Grenzen, die auf jeden Fall durch Sozialrente und betriebliches Ruhegeld zusammengerechnet nicht überschritten werden sollen, wenn nicht völlig eindeutige, darüber hinausgehende Abmachungen getroffen seien. Diese Höchstgrenze soll beim letzten Bruttoeinkommen des Pensionärs als aktiver Arbeitnehmer oder bei dem später etwa höheren Einkommen eines noch im Arbeitsleben stehenden vergleichbaren Arbeitnehmer desselben Betriebes liegen.

Diese Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts führen jedoch zu sehr widersprüchlichen Ergebnissen. Legt man nämlich mit dem Bundesarbeitsgericht die Bruttobezüge zugrunde, so bedeutet das, daß dem Ruheständler infolge der geringeren steuerlichen Abzüge und des Wegfalls der Sozialversicherungsbeiträge bis zu 120 % seines letzten Nettoeinkommens zur Verfügung stehen. Das widerspricht aber eindeutig den Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts über Sinn und Ziel der betrieblichen Altersversorgung, die eine Besserstellung des Pensionärs gegenüber dem aktiven Arbeitnehmer verbieten.

3.) Sonstige Rechtsprechung

Das LAG Bremen³⁾ schließt sich den Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts über Sinn und Zweck der Altersfürsorge an. Nach seiner Ansicht hat aber, in Übereinstimmung mit dem LAG Frankfurt⁴⁾, die Ruhegeldzahlung in der Form einer fürsorgerischen Beihilfe zur Altersversorgung bereits dann ihren eigentlichen Sinn verfehlt, wenn sie zusammen mit der Sozialrente den auch bei Beamten üblichen Ruhegehaltssatz von 75 % des letzten Brutto-

3) LAG Bremen v. 25.11.1959, BB 1960/215

4) LAG Frankfurt v. 30.1.1957, BB 1957/332, allerdings für Ruhegeldvereinbarungen mit einem Widerrufsvorbehalt

verdienstes überschreitet.

Nach einem Urteil des LAG Hamburg⁵⁾ bildet dagegen ein Ruhegeld in Höhe von 85 % des letzten Arbeitseinkommens im allgemeinen die Höchstgrenze eines angemessenen Anspruches. Noch weiter gehen das LAG Berlin⁶⁾ und das LAG Düsseldorf⁷⁾, denn nach dem Urteil des LAG Berlin muß der bisherige Besitzstand des Ruheständlers gewahrt und ihm mindestens - also nicht höchstens - 75 % des Endgehalts eines noch im Dienst befindlichen vergleichbaren Arbeitnehmers belassen werden und nach der Entscheidung des LAG Düsseldorf kann das betriebliche Ruhegeld, falls eine vertragliche Herabsetzung nicht vorgesehen ist, grundsätzlich nicht wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage herabgesetzt werden, weil es infolge der Erhöhung der Sozialrente zusammen mit dieser das zuletzt bezogene aktive Gehalt übersteigt.

.) Rechtswissenschaft

Die Rechtswissenschaft geht ziemlich einmütig davon aus, daß es Sinn der Altersfürsorge sei, dem Arbeitnehmer einen sorgenfreien Lebensabend zu sichern durch Erhaltung seines bisherigen Lebensstandards unter angemessener Berücksichtigung seiner geringeren Bedürfnisse und daß zum anderen das Einkommen eines Pensionärs etwas unter dem Einkommen eines vergleichbaren Arbeitnehmers liegen soll. In Übereinstimmung mit diesen Grundsätzen werden im allgemeinen⁸⁾ 70/75 % des letzten Bruttoeinkommens als angemessene Höchstgrenze der Gesamtversorgung angesehen, wobei vielfach auf die Beamtenpension als Vorbild für die betriebliche Altersversorgung verwiesen wird.

5) LAG Hamburg v.6.3.1958, BB 1958/560

6) LAG Berlin v.4.2.1960, BB 1960/557; ebenso AG Hamburg v.11.11.1957 AP Nr.36 zu § 242 BGB Ruhegehalt

7) LAG Düsseldorf v.30.10.1958 in Prakt.ArbR 1959 - Ruhegeld II Nr. 86 (L)

8) Kling-Weiss, Betriebliche Altersversorgung und Rentenreform (1957) S.22 ff; Heimann, RdA 1957/125; Heissmann, Arbgeb 1957/114, 525 ff, BB 1957/899; Rowedder, BB 1957/1041; Heinze, DVersZ 1957/93; Hueck S.29 hält eine Gesamtversorgung zwischen 75/85% als angemessen je nach den Umständen des einzelnen Falles; Hilger S.298u301 ff kommt zu einer Grenze von 85%.

5.) Forderungen der Verbände⁹⁾

Die Verbände, die sich mit diesen Fragen beschäftigen, empfehlen ziemlich einheitlich eine Höchstgrenze von 65/75 % der letzten Bruttobezüge: so der DGB 75%, das deutsche Institut 70 %, die Pensionsvereinigung der eisenschaffenden Industrie mit einer weitgehend einheitlichen Pensionsordnung 70 %, die Arbeitsgemeinschaft für Soziale Betriebspraxis, Heidelberg 65/70 % und die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung, Heidelberg 70/85 %.

6.) Praxis der Unternehmen¹⁰⁾

Die tatsächliche Betriebspraxis differiert in starkem Maße je nach der Einrichtung der Altersversorgung, der Betriebsgröße, der Branche und nach dem Verhältnis der betrieblichen Versorgungsleistungen zu den sonstigen betrieblichen Sozialleistungen. Einigkeit besteht jedoch im wesentlichen darüber, daß Versorgungsleistungen solange sinnvoll sind, als sie notwendig sind, um den im Laufe des Arbeitslebens erworbenen Lebensstandard zu erhalten. Aus sozial- und betriebspolitischen Gründen wird für Pensionäre vielfach noch eine Spanne von 10/15 % der für die Lebenshaltung verfügbaren Mittel gegenüber den aktiven Arbeitnehmern als notwendig angesehen, um nicht durch eine allzu hohe Altersversorgung das Streben nach einer vorzeitigen Pensionierung zu fördern.

Bei Banken und Versicherungen ist die Altersversorgung weitgehend beamtenähnlich geregelt; die Höchstgrenze schwankt dabei zwischen 60 und 100 %. In der chemischen Industrie liegt die Höchstgrenze bei 75 %, in den Werken der Energiewirtschaft zwischen 80 und 100 % und in der sonstigen Industrie überwiegend bei 70 bis 80 %.

In einigen Wirtschaftszweigen wird versucht, eine Unterscheidung zwischen Anwärtern und Pensionären vorzunehmen¹¹⁾.

Dabei zeigt sich das Bestreben, die laufenden Ruhegelder in

9) Vgl. Heubeck, Betrieb 1957/690; Heissmann, Arbgeb 1958/106 ff

10) Ausführliche Darstellung mit Statistiken bei Heubeck, Rentenreform in Zahlen (1958) S.51 ff; Spiegelhalter, Arbgeb 1954/904 ff; Heissmann, Arbgeb 1958/106

11) Vgl. Heissmann, BB 1958/455

der bisherigen Höhe aufrechtzuerhalten, da bei Pensionären immer nur eine begrenzte, im Laufe der Jahre rasch abnehmende Anzahl von Personen vorliegt, so daß in stärkerem Umfang Billigkeitsgesichtspunkte in den Vordergrund treten können. Bei Anwärtern ist dagegen eine sinnvolle Regelung auf lange Sicht zu schaffen. Für die Zukunft werden deshalb Rentenpläne mit relativ niedrigen Altersruhegeldern gewählt, die von der Sozialrente unabhängig sind oder es wird eine Höchstgrenze festgelegt, meist gestaffelt nach der Zahl der im Betrieb verbrachten Dienstjahre und unter Belassung einer betrieblichen Mindestrente.

7.) Ergebnis

Die Praxis der Unternehmen, die weniger errechnet als gefühlsmäßig festgelegt ist, unterstreicht in etwa die Forderung der Verbände und auch die von der Rechtswissenschaft aufgrund theoretischer Erwägungen gefundenen Ergebnisse, so daß 70/75 % des letzten Bruttoeinkommens oder eines vergleichbaren später etwa höheren Arbeitnehmereinkommens als Durchschnittswert für die gesamte Altersversorgung angesehen werden kann. In der Rechtsprechung hat sich dagegen noch keine einheitliche Meinung herausgebildet.

IV. Stellungnahme

4.) Betriebliche Versorgungsleistungen bleiben in der Regel sinnvoll

Die neuen Sozialrenten sollen nach den Worten der amtlichen Begründung zum Regierungsentwurf dem Arbeitnehmer einen angemessenen, dem bisherigen Lebensstandard in etwa entsprechenden Lebensunterhalt sichern. Wie bereits dargelegt beträgt die Sozialrente aber durchschnittlich nur ca. 50 % und die gesamte Altersversorgung der Pensionäre ca. 60/70 % der letzten Bruttoarbeitseinkommen.

Daraus ist schon ersichtlich, daß im Regelfall die betrieblichen Ruhegeldleistungen in vollem Umfange sinnvoll bleiben.

Das zeigt sich ganz klar bei allen Arbeitnehmern, für die nach der neuen Rentenberechnung überhaupt keine Erhöhung der Sozialrenten eintrat und deshalb nach den Art 2 § 36 I ArVNG und Art 2 § 35 I AnVNG zu den bisherigen Renten lediglich eine Sonderzulage von DM 21.-- gewährt wurde. Nach Heubeck¹⁾ werden von diesen Bestimmungen ca. 35/40 % aller Renten erfasst. Das gleiche gilt in den Fällen, in denen sich die Sozialrenten über die DM 21.-- hinaus nur unwesentlich erhöhten. Ihren Sinn haben die betrieblichen Ruhegelder auch dann behalten, wenn das letzte Einkommen vor der Pensionierung, was namentlich bei Angestellten der Fall sein wird, wesentlich höher ist als das Durchschnittseinkommen des gesamten Arbeitslebens, nach dem die Sozialrente berechnet wird. Da sich die Lebenshaltung nach dem Einkommen der letzten Jahre richtet, ist hier der Pensionär zu einer starken Einschränkung seines Lebensstandards gezwungen. Dazu kommen alle diejenigen Arbeitnehmer, deren Bezüge die die Versicherungspflicht begründende Jahresarbeitsverdienstgrenze gemäß Art 1 §§ 4 I, 5 AnVNG übersteigen und die damit überhaupt keine Altersrente aus der Sozialversicherung erhalten.

Diese vier Gruppen umfassen die weit überwiegende Anzahl aller Arbeitnehmer. Daraus ist zu ersehen, daß für die betriebliche Altersversorgung in Zukunft noch ein breiter Raum bleibt und keine Rede davon sein kann, daß die Rentenreform den Sinn und Zweck der betrieblichen Ruhegelder überhaupt in Frage gestellt hat²⁾.

In einer größeren Zahl von Fällen hat aber die Rentenreform bei starken Steigerungen der Sozialrente bis zur höchstmöglichen Grenze von 75 % des Durchschnittsarbeitsverdienstes die betriebliche Altersversorgung weitgehend überflüssig gemacht. Insofern haben die betrieblichen Ruhegelder ihren ursprünglichen Sinn als zusätzliche Leistungen des Betriebs zur Sicherung des früheren Lebensstandards verloren³⁾. Nur für diesen Personenkreis kann sich die Frage stellen, ob die starke Erhöhung

1) Heubeck, Die Rentenreform in Zahlen (1958) S.23

2) Ebenso Hueck S.6/7

3) Vgl. Hueck S.7/9 mit näheren Angaben

der Sozialrenten durch die Rentenneuordnungsgesetze und die daraus resultierende Sinnentfremdung der bisherigen Betriebsrenten dem Arbeitgeber in der Gegenwart das Recht geben, einseitig die betrieblichen Ruhegelder dieser Arbeitnehmer zu kürzen.

) Altersversorgung der Beamten

In erster Linie drängt sich eine Parallele zur Regelung der Altersversorgung bei Beamten auf, für die schon bisher in ihrem Alter am besten gesorgt war und deren Versorgung, historisch gesehen, ein stark beachtetes Vorbild für die Arbeitnehmer war⁴⁾. So wird bei leitenden Angestellten und bei den den Beamten besonders nahestehenden Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes im Pensionsvertrag vielfach auf die Altersversorgung eines vergleichbaren Beamten Bezug genommen.

Nach § 118 Bundesbeamtengesetz in der Fassung vom 18.9.1957 beträgt die Höchstgrenze der Beamtenpension 75 % der letzten ruhegehaltsfähigen Bezüge. Diese Grenze darf zwar nicht automatisch übernommen werden, aber sie liefert uns einen ersten Anhaltspunkt dafür, was der Gesetzgeber, die Beamten selbst und auch die öffentliche Meinung als voll ausreichende Altersversorgung angesehen haben. Dabei dürfen aber folgende Gesichtspunkte nicht ausser Acht gelassen werden:

Die 75 % sind eine wirkliche Höchstgrenze, die erst nach langjähriger Tätigkeit im öffentlichen Dienst erreicht werden kann. Bei Beamten ergeben sich ausserdem im Gegensatz zu den Arbeitnehmern nicht die großen Unterschiede zwischen Brutto- und Nettoeinkommen bei Gehalt und Pension, da der Beamte während seiner aktiven Dienstzeit keine Sozialversicherungsbeiträge erbringt und die Steuerberechnung zwischen Gehalt und Pension im wesentlichen gleich bleibt⁵⁾. Will man demnach die beamtenrechtliche Regelung als echten Vergleichsmaßstab heranziehen, so kann man nicht 75 %, sondern nur 65/70 % der letzten Bruttobezüge des Arbeitnehmers zugrundelegen, denn nur sie ent-

4) Nikisch, NJW 1954/529; Kling-Weiss, Betriebliche Altersversorgung und Rentenreform (1957) S.8

5) Vgl. Paetsch, Arbgeb 1957/430

sprechen den 75 % der Beamtenpension⁶⁾.

3.) Neufassung des § 1278 RVO

Einen weiteren Vergleichsmaßstab bietet uns die Neufassung des § 1278 RVO, dem der Art 1 § 55 AnVnG inhaltlich voll entspricht. Beim Zusammentreffen einer Rente aus der Rentenversicherung mit einer Verletztenrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung ruht demnach die Sozialrente insoweit, als sie zusammen mit der Verletztenrente 85 % des höchsten Bruttoeinkommens, das bei der Berechnung einer der beiden Renten zu berücksichtigen war, überschreitet.

Dieser Regelung liegt folgender Gedanke zugrunde: Da die Renten aus der Unfallversicherung und auch aus der Rentenversicherung Lohnersatzfunktion haben, soll dem Berechtigten nicht mehr als der Lohnausfall, den er erleidet, ersetzt werden⁷⁾. Das Gesetz läßt hier erkennen, daß zwischen Erwerbs- und Renteneinkommen grundsätzlich ein gewisser Abstand bestehen soll, wenn es auch in Absatz 3 des § 1278 RVO Ausnahmen von der 85 % Grenze zuläßt, insbesondere insoweit, als die Verletztenrente auf einer eigenen Beitragsleistung des Versicherten beruht. Aus dieser Bestimmung läßt sich aber nicht folgern, daß auch die Sozialrente in der Höhe nicht anrechenbar ist, in der sie auf einer eigenen Beitragsleistung des Pensionärs beruht, denn die Beiträge in die Sozialversicherung werden erzwungenermaßen

6) Die Entscheidung des LAG Frankfurt, BB 1957/332, daß eine Kürzung betrieblicher Ruhegelder dann nicht unbillig sei, wenn die verbleibende Gesamtversorgung immer noch der Pension eines vergleichbaren Beamten entspreche, ist auf eine Ruhegeldregelung mit einem im freien Belieben des Arbeitgebers stehenden Widerrufsvorbehalt beschränkt.

7) Jantz-Zweng, Das neue Recht der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (1957) Anm. I zu § 1278 RVO; vgl. dazu die Begründung zu § 1282 BT-Drucksache 2437 und den schriftlichen Bericht zu BT-Drucksache 3080; ebenso amtliche Begründung zum Regierungsentwurf S. 78

gerade im Hinblick auf eine spätere Sozialrente geleistet. Nicht anrechenbar sind nur die Leistungen des Arbeitnehmers in der freiwilligen Höhrversicherung und eventuelle Leistungen an eine betriebliche Ruhegeldeinrichtung⁸⁾.

Als letztes ist noch darauf hinzuweisen, daß bei der Altersversorgung in der Regel von einer Verminderung der Bedürfnisse der pensionierten Arbeitnehmer auszugehen ist, während die Bestimmung des § 1278 RVO gerade eine Sonderregelung für besonders schutzbedürftige Personen darstellt. Daraus ist ersichtlich, daß die Regelung des § 1278 RVO nicht einfach übernommen werden kann, aber sie kann uns doch einen weiteren Anhaltspunkt für die Lösung unserer Frage bieten.

Begrenzung der Altersversorgung aus Sinn, Zweck und Ziel der betrieblichen Versorgungsleistungen

Da uns das Gesetz nirgends klar aufzeigt, welche Gesamtversorgung es als angemessen betrachtet, ist auf Sinn, Zweck und Ziel der betrieblichen Versorgungsleistungen und auf ihr Zusammenwirken mit den staatlichen Sozialrenten zum Zwecke der Altersversorgung zurückzugreifen.

a) Treuepflicht des Arbeitnehmers

Das Ruhegeld ist, soweit ihm Fürsorgecharakter zukommt, eine freiwillige, vom Treue- und Fürsorgegedanken getragene zusätzliche soziale Leistung des Arbeitgebers. Hueck⁹⁾ betont deshalb zurecht, daß die betriebliche Altersversorgung in ganz besonderem Maße unter dem Einfluß des Treuegedankens stehe. Dieser Treuegedanke hat in der Rechtswissenschaft und der Rechtsprechung bisher namentlich in zwei Fällen zu einer Beschränkung des Ruhegeldanspruches geführt, bei schweren Treupflichtverletzungen des Arbeitnehmers und bei einer direkten Gefährdung des Unternehmensbestandes¹⁰⁾. Hier wurde aber durch einen Akt des Gesetzgebers die soziale und finanzielle Stellung des aus

8) Ebenso Hueck S.32. Über die Anrechnung sonstiger Einkommen vgl. die Ausführungen auf S.55 ff

9) Hueck S.27

10) Vgl. dazu die Ausführungen auf S.101 ff

dem Arbeitsprozess ausgeschiedenen Arbeitnehmers verbessert. Verfolgte das betriebliche Ruhegeld ursprünglich den Zweck, dem Arbeitnehmer im Alter zusammen mit der Sozialrente das Existenzminimum zu sichern, so soll es jetzt den bisherigen Lebensstandard des Arbeitnehmers erhalten. Die betriebliche Altersfürsorge ist aber nach dem Willen der Vertragspartner keinesfalls dazu bestimmt, eine finanzielle Besserstellung des Pensionärs gegenüber dem aktiven Arbeitnehmer herbeizuführen. Daraus rechtfertigt sich die Ansicht von Hueck¹¹⁾, nach der derselbe Treuegedanke wie bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Arbeitgebers es auch hier dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer verbiete, in all den Fällen, in denen seine Gesamtbezüge das frühere Arbeitseinkommen übersteigen, das betriebliche Ruhegeld in voller Höhe zu verlangen; fordere der Pensionär trotzdem die volle Pension, so könne ihm der Arbeitgeber die Einrede der unzulässigen Rechtsausübung entgegenhalten. Ob man die gleichen Grundsätze auch dann anwenden kann, wenn die Bezüge des Pensionärs das frühere Aktiveinkommen erreichen oder ihm nahekommen, sei hier noch dahingestellt.

b) Zweckvereitelung

Neben diesem Versuch von Hueck über die Treupflicht des Arbeitnehmers zu einer angemessenen Lösung zu kommen, wird teilweise der Gedanke der Zweckvereitelung herangezogen¹²⁾. Dabei ist sicher, daß die Erhöhung der Sozialrente allein nicht den auch von der betrieblichen Ruhegeldvereinbarung erstrebten Zweck, dem Pensionär mit Mitteln des Betriebs einen gesicherten Lebensabend zu verschaffen, vereitelt. "Zweck" ist hier jedoch enger zu fassen, denn zu den Elementen einer sinnvollen betrieblichen Ruhegeldregelung gehört auch eine vernünftige Relation zwischen Arbeitsentgelt und Ruhestandsbezügen¹³⁾. Ist diese Relation durch eine allzu hohe Gesamtversorgung des Pensionärs erheblich

11) Hueck S.27

12) So Heissmann, Arbgeb 1957/114; Heimann, RdA 1957/124; hilfsweise auch Hueck S.27 und RdA 1957/403. Zur Lehre von der Zweckvereitelung vgl. Larenz, Geschäftsgrundlage und Vertragserfüllung 2.Aufl.(1957) S.91 ff und die Ausführg. auf S.119 ff.

13) Hilger S.296

gestört, so erscheint der Pensionsvertrag nicht mehr als ein sinnvoller, auf Unterstützung gerichteter Vertrag und die Zahlungen des Arbeitgebers verlieren in eben diesem Umfang ihren Charakter als zusätzliche soziale Leistungen.

c) Sinn und Ziel der Altersversorgung

Das BAG¹⁴⁾ folgert aus Sinn und Wesen der Altersfürsorge zurecht, daß die äußerste Grenze, die auf jeden Fall durch Sozialrente und betriebliches Ruhegeld, beide dem Betrag nach zusammenge-rechnet, nicht überschritten werden soll, bei dem letzten aktiven Bruttoeinkommen des Ruheständlers bzw. den später etwa höheren Bezügen eines vergleichbaren Arbeitnehmers liege. Wenn das BAG aber gleichzeitig aus Gründen der Eindeutigkeit und Klarheit die letzten und damit 100 % der Bruttobezüge des Arbeitnehmers zugrundelegen will, so widersprechen diese weiteren Ausführungen eindeutig den oben dargelegten "Grunderkenntnissen über Sinn, Zweck und Ziel der Altersversorgung". Nimmt man nämlich mit dem BAG 100 % des letzten Bruttoeinkommens als angemessene Höchstgrenze, so erhält der ausgeschiedene Arbeitnehmer bis zu 120 % seines letzten, ihm tatsächlich zur Verfügung stehenden Einkommens.

Zu diesem unbilligen und gegen den Sinn der Altersversorgung verstoßenden Ergebnis zwingen keineswegs Gründe der Eindeutigkeit und Klarheit, denn wie früher bereits dargelegt kann man für Steuern und Sozialabgaben einen durchschnittlichen Satz von 15/20 % zugrundelegen und diesen Vomhundertsatz in Abzug bringen. Da die Kürzung von betrieblichem Ruhegehalt - zumal bei Pensionären - immer nur eine Billigkeitsentscheidung sein kann, läßt sich dieser Prozentsatz im Einzelfall ohne große Schwierigkeiten korrigieren¹⁵⁾. Entscheidend kann auch nicht sein wie das BAG ausführt, ob die geringeren Abzüge an Sozialbeiträgen und Steuern bei Pensionären innerhalb des Verhältnisses Arbeitgeber-Arbeitnehmer liegen. Von Bedeutung ist vielmehr allein, welche Bezüge dem Arbeitnehmer tatsächlich zur

14) BAG a.a.O.; insoweit ebenso LAG Bremen, Betrieb 1960/214 ff

15) Ebenso Hueck S.37

Verfügung stehen, denn nur danach kann der Arbeitnehmer seine Lebenshaltung einrichten.

Aus der Zweckbindung der Altersfürsorge auf vertraglich-betrieblicher und auf sozialversicherungsrechtlicher Ebene, nämlich dem Arbeitnehmer nach einem langen Arbeitsleben eine Sicherung zu geben, die es ihm ermöglicht, ohne erhebliche Einschränkungen seine bisherige Lebenshaltung im Alter aufrechtzuerhalten, folgt notwendig eine Begrenzung der gesamten Altersversorgung. Danach muß es mit dem Sinn, Zweck und Ziel der betrieblichen Altersversorgung als unvereinbar angesehen werden, wenn Sozialrente und betriebliches Ruhegehalt zusammen höher liegen als das entsprechende Arbeitsentgelt.

d) Vorläufiges Ergebnis

Als vorläufiges Ergebnis ist damit festzuhalten, daß Gesamtbezüge des Pensionärs, die das frühere Arbeitseinkommen bzw. das spätere höhere Einkommen eines vergleichbaren Arbeitnehmers übersteigen, nicht mehr als angemessene Altersversorgung angesehen werden können. Über dieses Ergebnis, das sich zwingend aus Ziel und Zweck der Altersversorgung ergibt und das sich auch mit der Treuepflicht der Arbeitnehmer und Pensionäre gegenüber ihrem Betrieb und mit dem Gedanken der Zweckvereitelung rechtfertigen läßt, sind sich sowohl Lehre wie Rechtsprechung und Praxis im wesentlichen einig.

e) Ist eine stärkere Herabsetzung der Höchstgrenze zulässig und angemessen?

Rechtswissenschaft und Praxis bleiben aber nicht bei diesem Ergebnis stehen. Es ist deshalb zu prüfen, ob im Einklang damit die äußerste Grenze der Gesamtversorgung nicht generell oder doch für bestimmte Personengruppen oder auch nur im Einzelfall zuungunsten der Pensionäre bzw. Anwärter verschoben werden kann und soll. Lehre und Praxis sind sich, wie schon früher dargelegt wurde, weitgehend darüber einig, daß eine Spanne von etwa 10 % zwischen den Arbeitnehmer- und den Pensionärsbezügen angemessen und sinnvoll ist. Zur Begründung wird dafür insbesondere vorgebracht:

aa) Wesen der Pension

Die Wahrung eines gewissen Abstandes zum Arbeitseinkommen liege im Wesen der Pension, was schon das Vorbild der Beamtenregelung beweise¹⁶⁾.

Diese Ansicht scheint nicht unbedingt richtig zu sein. Es ist zwar allgemein üblich, daß die Bezüge eines Pensionärs aufgrund seiner im Regelfall geringeren Bedürfnisse etwas unter dem Einkommen eines aktiven Arbeitnehmers liegen. Von der Üblichkeit kann jedoch nicht zwingend auf eine Wesensmäßigkeit geschlossen werden; nur diese würde es dem Arbeitgeber aber erlauben, die betriebliche Pension auch ohne Widerrufsvorbehalt generell unter die Höchstgrenze von 85 % des früheren Bruttoverdienstes zu kürzen.

Der erste Senat des BAG¹⁷⁾ hat zwar auch aus Begriff und Wesen der Altersversorgung eine äußerste Grenze der Gesamtversorgung gefolgert, er hat aber diese wesensmäßige Grenze zurecht erst bei 85 % des früheren Bruttoarbeitseinkommens gefunden. Angemessen ist eine Pension zweifellos auch bei 75 % wie ein Vergleich mit der Beamtenregelung zeigt. Bei 85 % ist sie aber im Regelfall nicht so unangemessen, daß bei vorbehaltlos vereinbartem Ruhegeld ein einseitiges Kürzungsrecht des Arbeitgebers bejaht werden kann¹⁸⁾. Dann ist es aber, im Einklang mit dem BAG, auch nicht Aufgabe der Rechtsprechung und m.E. auch nicht der Rechtswissenschaft, ohne eindeutige gesetzliche Grundlage einen bestimmten Prozentsatz eines solchen Einkommens festzulegen, den die Gesamtbezüge des Pensionärs nach dem Sinn einer jeden Altersversorgung nicht überschreiten dürfen¹⁹⁾.

16) So insbesondere LAG Frankfurt, BB 1957/332; Kling-Weiss a.a.O. S.42 und Hueck S.19, der aus dem Wesen der Pension zwingend eine solche Spanne folgert.

17) BAG a.a.O.

18) Ebenso BAG a.a.O.; LAG Hamburg, BB 1958/560; AG Hamburg AP Nr.36 zu § 242 Ruhegehalt; Hilger S. 301/302; Hänsel, DSozV 1957/189; Ob das auch für Zusagen mit Widerrufsvorbehalten gelten soll, darüber siehe auf S. 74, 83 ff

19) Der Grundsatzausschuß des Beirats für die Sozialreform beim Bundesarbeitsministerium betont deshalb in seinen Anpassungsgrundsätzen auch nur, daß die Summe der Gesamtpension 70/75 % des Bruttoverdienstes nicht überschreiten soll - soweit dies rechtlich möglich sei.

Der Auffassung von Spiegelhalter²⁰⁾ kann nicht gefolgt werden, daß nämlich in den Fällen, in denen die gesamten Rentenleistungen eine bestimmte Grenze zu den Arbeitseinkommen überschreiten, diese nicht nur dem subsidiären Charakter der betrieblichen Altersversorgung widersprechen, daß es vielmehr auch gegen elementare Grundsätze der Gerechtigkeit verstoße, wenn ein Rentner aus den allgemeinen Versorgungseinrichtungen gesetzlicher und betrieblicher Art mehr Einkommen beziehe als diejenigen, die durch ihre Arbeit diese Versorgungsleistungen letztlich aufbringen müssten. Als erstes ist schon sehr zweifelhaft, ob man heute noch generell vom subsidiären Charakter der betrieblichen Altersversorgung ausgehen kann²¹⁾. Das Ruhegeld als zusätzliche Sonderleistung des Arbeitgebers zwingt nicht zu dieser Annahme. Auch die weitere Argumentation von Spiegelhalter ist nicht stichhaltig. Warum sollte es denn gegen elementare Grundsätze der Gerechtigkeit verstoßen, wenn der Pensionär im Einzelfall ein ebenso hohes Einkommen als ein vergleichbarer aktiver Arbeitnehmer erhält? Die hohe Alterspension kann doch nur darauf beruhen, daß sich der Pensionär durch jahrzehntelange Beitragszahlungen in die Sozialversicherung und durch langjährige Dienste in einem Betrieb die hohe Gesamtversorgung redlich verdient hat. Dazu kommt, daß die Ruheständler während ihres Arbeitslebens doch auch für die Versorgungseinrichtungen der damaligen Rentner mitgearbeitet und diese Leistungen letztlich erbracht haben. Nur durch dieses Zusammenwirken aller, wobei jeder einzelne ein Glied einer großen sich gegenseitig tragenden Gemeinschaft ist, läßt sich die Altersversorgung der Arbeitnehmer überhaupt erreichen. Spiegelhalter kann

20) Spiegelhalter, Arbgeb 1958/650

21) Vgl. dazu Monjau, Betrieb 1957/188 unter Hinweis auf leitende Angestellte

damit nur insoweit gefolgt werden, als er eine gewisse Differenz zwischen Arbeitnehmer- und Pensionäreinkommen im allgemeinen für angemessen und wünschenswert hält; eine solche Differenz ist jedoch nicht wesensnotwendig.

bb) Anreiz zur Pensionierung

Für eine stärkere Kürzung wird weiter geltend gemacht, daß betriebs- und sozialpolitische Gründe eine solche Spanne zwingend erfordern, da sich sonst allzuleicht eine Tendenz ergäbe, eine vorzeitige, weder durch das Alter noch durch den Gesundheitszustand wirklich begründete Pensionierung anzustreben. Eine solche Tendenz sei aber sowohl im Interesse des Arbeitgebers wie der Volkswirtschaft wenig erwünscht²²⁾.

Meines Erachtens sind diese Gründe jedoch nicht zwingend. Als erstes fällt dabei auf, daß dieses Argument bei allen Pensionären versagen muß, da bei ihnen kein Anreiz mehr zur Pensionierung besteht. In sehr vielen Ruhegeldregelungen ist ausserdem die Erreichung des 65. Lebensjahres im Betrieb als Voraussetzung der Ruhegeldgewährung vertraglich vereinbart. Im übrigen spricht zweifellos vieles dafür, eine gewisse Spanne zwischen Pensionär- und Arbeitnehmereinkommen einzuhalten und die Sicherung dieser Differenz ist für zukünftige Vereinbarungen durchaus zu bejahen. Hier geht es jedoch um eine einseitige Herabsetzung fest vereinbarter und teilweise bereits fälliger Ruhegeldansprüche. Wägt man dann die Interessen der Anwärtler bzw. Pensionäre an dem Fortbestand ihrer bisherigen Altersversorgung gegen die des Arbeitgebers an einer nicht allzuhohen Versorgung der Pensionäre, so sind die Belange der Arbeitnehmer hier unbedingt höher zu stellen. Warum sollte es denn so unbillig sein, daß sich der Arbeitnehmer vor dem 65. Lebensjahr oder bevor er endgültig arbeitsunfähig ist, zur Ruhe setzt, wenn er sich ein Gesamtruhegeld gesichert hat, das ihm als ausreichend erscheint. Dafür bleiben die Vertreter der Gegenmeinung m.E. den Beweis schuldig. Überschreitet im Einzelfall die Gesamtversorgung eines

22) Hueck S.16; Heimann, RdA 1957/123; Heissmann, Arbgeb 1958/104; Heubeck, Die Rentenreform in Zahlen (1958) S.51; Hilger S.294 spricht deshalb von einer "vom Betrieb für notwendig erachteten Spanne".

Pensionärs das angestrebte Maß, so hat er sich dies in der Regel auch durch entsprechende Beitragsleistungen während seines Erwerbslebens oder durch besondere Leistungen im Betrieb verdient²³⁾.

Die Interessen der Volkswirtschaft können, abgesehen von den Zeiten, in denen auf dem Arbeitsmarkt Arbeitskräfte in genügender Zahl zur Verfügung stehen, auch kein anderes Ergebnis erzwingen. Im Mittelpunkt steht noch immer der Mensch und er muß sich ohne die Gefahr, bereits Erreichtes zu verlieren, frei entscheiden können, wann er sein Arbeitsleben beenden will.

cc) Sinnvolle Regelung

Es ist anerkannte Rechtsprechung²⁴⁾, daß eine Befreiung des Schuldners wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage nur dann eintreten kann, wenn dem Schuldner mit der Erfüllung des Vertrages ein Opfer auferlegt wird, das unzumutbar erscheint, oder wenn der Vertrag seinen Sinn als ein auf Unterstützung gerichteter Vertrag überhaupt verliert. Die Zumutbarkeit im Sinne einer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit spielt hier keine Rolle. Nach Hilger²⁵⁾ besteht jedoch immer dann, wenn die Ruhestandsbezüge dem Arbeitseinkommen annähernd gleichkommen, keine sinnvolle Regelung mehr mit der Folge, daß die betrieblichen Ruhegelder insoweit gekürzt werden können. Nach Hueck²⁶⁾ verliert das Ruhegeld insoweit seinen Sinn und Charakter als soziale Leistung und wird damit in dieser Höhe überflüssig. Hilger und Hueck bleiben aber m.E. eine überzeugende Erklärung dafür schuldig, warum denn eine Regelung sinnlos sein soll, nach der ein Pensionär in Einzelfällen die gleichen Nettobezüge erhält wie ein aktiver Arbeitnehmer. Hier ist doch im Gegenteil gerade am vollkommensten die Forderung verwirklicht, die die Rentenneuordnungsgesetze im Auge hatten und die uns von einem Funktionswandel sprechen läßt, nämlich dem Pensionär seinen bisherigen Lebensstandard zu erhalten.

23) Ebenso Feddersen, BB 1958/919

24) Vgl. BAG AP Nr.1 zu § 242 BGB Geschäftsgrundlage

25) Hilger S.298

26) Hueck S.27

dd) Bedenken gegen eine stärkere Herabsetzung der Höchstgrenze

Wollte man die Höchstgrenze der Gesamtversorgung generell auf 70/75 % des letzten Bruttoeinkommens beschränken, so müssten ausser den vorher dargelegten Gründen noch einige schwerwiegende Bedenken gegenüber einer solchen Regelung ausgeräumt werden. Der Grundsatz, betriebliche Versorgungsleistungen und Sozialrenten zu einem Gesamtruhegeld zu verbinden, hat von einer bestimmten Höhe ab die Abhängigkeit der betrieblichen Leistungen von dem Umfang der Sozialrenten zur Folge. Die betrieblichen Leistungen nehmen danach bei einem gleichbleibenden Gesamtruhegeld in dem Maße ab, in dem die Sozialrenten zunehmen oder anders ausgedrückt, die Betriebsrente wird, gemessen am Endgehalt, von einem bestimmten Alter ab umso niedriger, je länger der Arbeitnehmer dem Betriebe angehört²⁷⁾. Dieses Ergebnis ist zweifellos sehr unbillig, da die betrieblichen Ruhegelder immer um der früheren Dienste willen geleistet werden. Die Problematik der zumindest indirekten Abhängigkeit des betrieblichen Ruhegeldes von der Sozialrente wird durch die Festlegung der Höchstgrenze auf 85 % des Bruttoeinkommens zwar nicht ausgeschlossen, aber doch auf wenige Ausnahmefälle reduziert. Die dadurch Betroffenen müssen sich dem höherrangigen Prinzip beugen, daß nämlich Sinn, Ziel und Wesen der Altersversorgung eine Besserstellung der Pensionäre gegenüber den Arbeitnehmern nicht zulassen.

Die Höhe der Sozialrente richtet sich in erster Linie nach den Beitragsleistungen des Arbeitnehmers während seines Erwerbslebens. Überschreitet die Gesamtversorgung eines Pensionärs die in Lehre und Praxis aufgezeigte Grenze von etwa 75 % des früheren Arbeitseinkommens, weil er aufgrund seiner Beitragsleistungen eine besonders hohe Sozialrente erhält, so ist das kein Grund, die Betriebsrente entsprechend zu kürzen. Bleibt umgekehrt die Sozialrente eines Arbeitnehmers sehr niedrig, so liegt auch darin eine gewisse Gerechtigkeit und

27) Rohs-Hartmann, Grundsätze und Formen der betrieblichen Altersversorgung (1951) in Schriftenreihe der Vereinigung Nordrhein-Westfälischer Arbeitgeberverbände Heft Nr.1 S.15 und Feddersen, BB 1958/918, der zur Veranschaulichung unter III,4 eine Tabelle aufgestellt hat, aus der diese Degression deutlich hervorgeht.

es ist nicht einzusehen, warum dieser Arbeitnehmer aufgrund einer im gleichen Umfang zugesagten betrieblichen Pension die gleiche Gesamtversorgung wie die anderen Arbeitnehmer erhalten soll²⁸⁾.

f) Ergebnis

Kommt dem betrieblichen Ruhegeld Fürsorgecharakter zu, so können die Gesamtbezüge eines Pensionärs erst dann nicht mehr als angemessene Gesamtversorgung angesehen werden, wenn sie das frühere Arbeitseinkommen oder das später eventuell höhere Einkommen eines vergleichbaren Arbeitnehmers desselben Betriebes überschreiten. Die Höchstgrenze der angemessenen Gesamtversorgung liegt damit bei etwa 85 % des Bruttoarbeitsverdienstes.

5.) Sonstige Einwirkungen auf die Höchstgrenze

Die auf 85 v.H. des Bruttoarbeitsverdienstes festgelegte Höchstgrenze der angemessenen Gesamtversorgung kann jedoch noch von folgenden Gesichtspunkten beeinflußt werden:

a) Bedeutung der Vorbehalte

aa) Höchstgrenze

Art und Umfang des Widerrufsvorbehaltes in einer Ruhegeldvereinbarung spielen zwar eine große Rolle bei der Frage der rechtlichen Zulässigkeit einer Kürzung, bei der Festlegung einer Höchstgrenze der angemessenen Gesamtversorgung sind sie dagegen ohne Bedeutung, denn Grund für die Herabsetzung der Betriebspensionen bis zu dieser Grenze ist allein die unangemessene Höhe der Gesamtversorgung. Diese ist aber nicht von der Rechtsstellung des Betroffenen abhängig, die Kürzung kann vielmehr insoweit ungeachtet der Stärke der Vorbehalte durchgeführt werden.

bb) Tiefstgrenze

Die Höchstgrenze der angemessenen Gesamtversorgung bedeutet lediglich, daß der Arbeitgeber, von vereinzelten Ausnahmen ab-

28) Ebenso Feddersen, BB 1958/919

gesehen, die Betriebspensionen immer dann einseitig kürzen kann, wenn das Alterseinkommen des Pensionärs diese Grenze übersteigt und zwar unabhängig von der Rechtsform der Altersversorgung und auch unabhängig von der Stärke der rechtlichen Bindung des Arbeitgebers. Die Festlegung von 85 % des Bruttoarbeitsverdienstes als Höchstgrenze der gerade noch angemessenen Gesamtversorgung und damit als Grenze der Zahlungspflicht des Arbeitgebers schließt aber nicht aus, daß eine Altersversorgung auch unterhalb dieser Grenze noch angemessen ist und der Arbeitgeber, insbesondere bei einem entsprechenden Vorbehalt, zu einer stärkeren Kürzung der betrieblichen Leistungen bis zur Tiefstgrenze berechtigt ist²⁹⁾. Im Gegensatz zur Höchstgrenze, die die oberste Grenze der Zahlungspflicht des Arbeitgebers festlegt, zeigt die Tiefstgrenze auf, welche Ansprüche dem Arbeitnehmer auf jeden Fall, also auch bei den mit Widerrufsvorbehalten ausgestatteten Ruhegeldvereinbarungen verbleiben sollen. Anders als die Höchstgrenze läßt sich diese Tiefstgrenze jedoch nicht genau bestimmen; sie hängt neben den Umständen des Einzelfalls wesentlich von der jeweiligen Stärke des Widerrufsvorbehaltes ab. In Übereinstimmung mit dem BAG vom 3.2.1960³⁰⁾ und dem LAG Berlin vom 4.2.1960³¹⁾ und in Einklang mit den in der Beamtenregelung zum Ausdruck gebrachten Grundsätzen muß bei einem Widerruf nach billigem Ermessen die 75 v.H.-Grenze als durchaus angemessen angesehen werden, bei einem Widerruf nach freiem Belieben kann die Tiefstgrenze noch etwas darunter liegen.

b) Bisherige Gesamtversorgung³²⁾

Abweichungen von der vorher festgestellten Höchstgrenze können

29) Ähnlich Heissmann, Betriebliche Altersversorgung 1960/1961, S.40 ff und Arbgeb 1958/526; Hueck S.28 ff

30) BAG v.3.2.1960 AP Nr.54 zu § 242 BGB Ruhegehalt mit zustimmender Anm. Heissmann

31) LAG Berlin v.4.2.1960, BB 1960/557

32) Vgl. dazu AG Hamburg AP Nr.36 zu § 242 BGB Ruhegehalt; Heissmann, Arbgeb 1957/525 ff und BB 1957/895 ff; Heubeck, Die Rentenreform in Zahlen (1957) S.51; Musterordnung der Pensionsvereinigung der eisenschaffenden Industrie.

sich insbesondere durch die Höhe der bisherigen Gesamtversorgung ergeben. Dabei ist eine Unterscheidung vorzunehmen zwischen Ruhegeldzusagen mit und solchen ohne Widerrufsvorbehalt.

aa) Ruhegeldvereinbarungen mit allgemeinen Vorbehalten³³⁾

(a) Bisherige Gesamtversorgung über 85 %

Ist der Widerruf nach freiem Belieben zulässig, so ist lediglich eine willkürliche Herabsetzung der betrieblichen Ruhegelder ausgeschlossen. Der Arbeitgeber kann deshalb die Rentenreform als Anlass zu einer völligen Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung nehmen und die Gesamtversorgung auf die Tiefstgrenze von etwa 70/75 % zurückführen³⁴⁾.

Kann der Arbeitgeber die Ruhegeldzusage nur nach billigem Ermessen widerrufen, so muß es dem Arbeitgeber bei einer gerechten Interessenabwägung möglich sein, Ruhegelder zumindest bis zur Höchstgrenze, je nach der Lage des einzelnen Falles aber auch noch weiter zu kürzen. Heissmann³⁵⁾ will - allerdings bei Zugrundelegung einer Höchstgrenze von 75 % - hier die Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers generell auf Anwärter beschränken, da sich einerseits die Rechtsstellung des Rentners verstärkt und sein Vertrauen auf die Beibehaltung der bisherigen Gesamtversorgung die konkrete Grundlage in der tatsächlichen Verfügungsgewalt über diese Mittel hat, der Arbeitgeber andererseits nicht mehr ein Streben nach vorzeitiger Pensionierung befürchten muß. Die von Heissmann angeführten Gründe können jedoch grundsätzlich eine unterschiedliche Behandlung von Anwärtern und Ruheständlern bei einer Höchstgrenze von 85 % nicht rechtfertigen. Eine Kürzung der Betriebspensionen bis zur Höchstgrenze, die doch die Grenze der Zahlungspflicht sogar

33) Spezielle Vorbehalte spielen in diesem Zusammenhang keine Rolle, da hier die Widerrufsgründe genau normiert sind.

34) Hueck S.16 ff; Kling-Weiss a.a.O. S.23; Heissmann a.a.O. lässt dagegen lediglich eine Kürzung bis zur Höchstgrenze zu, die aber nach ihm bei 75 % liegt, so daß im Ergebnis Übereinstimmung mit der im Text vertretenen Meinung gegeben ist.

35) Heissmann, Arbgeb 1957/527 und BB 1957/896 ff

für vorbehaltsslose Zusagen aufzeigt, wird in jedem Falle den Interessen des Ruheständlers gerecht, da ihm eine Gesamtversorgung in Höhe seines früheren Arbeitsverdienstes verbleibt. Im Regelfall muß aber auch eine stärkere Herabsetzung der betrieblichen Ruhegeldleistungen als angemessen angesehen werden, falls nicht die Umstände des Einzelfalles eine besonders weitgehende Aufrechterhaltung des Pensionsanspruchs rechtfertigen. Der vertraglich vereinbarte Widerrufsvorbehalt darf nicht zu weit eingeschränkt werden, da sich der Arbeitgeber gerade für Fälle einer unangemessen hohen Gesamtversorgung eine Kürzungsmöglichkeit erhalten wollte. Auch wenn der Arbeitgeber bisher von seinem Widerrufsrecht keinen Gebrauch gemacht hat, so verliert dieses nicht dadurch seine Wirksamkeit, daß es bisher nicht ausgeübt wurde³⁶⁾.

(b) Bisherige Gesamtversorgung unter 85 %

Lag die bisherige Gesamtversorgung bereits unter der Höchstgrenze, so kann der Arbeitgeber bei einem Widerrufsrecht nach freiem Belieben die betrieblichen Ruhegelder bis zur Tiefstgrenze kürzen, falls nicht im Einzelfall besondere Gründe zu einer höheren Gesamtpension zwingen. Auch eine Herabsetzung bis auf die bisherige Gesamtversorgung wird man dann nicht als unbillig ansehen können, wenn diese nicht schon bisher extrem niedrig lag³⁷⁾. Bei einem Widerruf nach billigem Ermessen sind die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben gegeneinander abzuwägen. Eine bisher besonders niedrige Gesamtversorgung eines Arbeitnehmers muß bei dieser Interessenabwägung unbeachtlich sein. Die Tiefstgrenze von 70/75 % kann deshalb nicht aus dem Grunde unterschritten werden, weil die bisherige Gesamtversorgung schon unter dieser Grenze lag³⁸⁾.

bb) Vorbehaltsslose Vereinbarungen

(a) Bisherige Gesamtversorgung über 85 %

Die rechtliche Zulässigkeit einer Herabsetzung der Gesamtversorgung auf 85 % erscheint zweifelhaft, wenn die bisherige

36) Ebenso BAG AP Nr.54 zu § 242 BGB Ruhegehalt

37) Teilweise abweichend Heissmann, Arbgeb 1957/527 und BB 1957/896 ff

38) Ebenso Heissmann, Arbgeb 1957/528

Gesamtversorgung diese Grenze schon überschritten hatte, denn dies würde zu einer Schlechterstellung des Arbeitnehmers gegenüber früher führen, was sicher nicht Ziel der Rentenreform gewesen ist. Nach Heissmann³⁹⁾ ist deshalb bei vorbehaltlosen Zusagen eine Herabsetzung der Betriebspensionen weder bei Anwärtern noch bei Pensionären möglich: Daran ist richtig, daß der Pensionär auch nach der Rentenreform nur einen Anspruch geltend macht, den ihm der Arbeitgeber bisher schon gewährte, so daß in diesem Verlangen kein Verstoß gegen die Treuepflicht liegt. Die Höchstgrenze der angemessenen Gesamtversorgung der Arbeitnehmer hat aber Geltung unabhängig von der Rentenreform, da sie zwingend aus Sinn und Wesen der Altersversorgung folgt. Es muß deshalb dem Arbeitgeber auch unbenommen bleiben, die Rentenreform zum Anlaß einer Neuordnung der betrieblichen Ruhegeldleistungen dergestalt zu nehmen, daß er - falls die Pensionsvereinbarungen nichts Abweichendes ergeben - die betrieblichen Ruhegelder generell bis zur Grenze des früheren Arbeitnehmereinkommens kürzt.

(b) Bisherige Gesamtversorgung unter 85 %

Lag die bisherige Gesamtversorgung unter 85 %, so kann dies ein Unterschreiten dieser Höchstgrenze grundsätzlich nicht rechtfertigen, es sei denn, daß im Einzelfall besondere Gründe dafür vorliegen.

c) Pauschaler Ansatz der Sozialrente.

Bei einer Herabsetzung der Betriebspensionen anlässlich der Rentenreform stellt sich die Frage, ob ein Unterschreiten der Höchstgrenze dann zulässig ist, wenn dieses Unterschreiten lediglich auf einem Abweichen der tatsächlich gezahlten Sozialrenten von den zugrundegelegten Durchschnittswerten beruht.

Sollen nur die bereits laufenden Renten herabgesetzt werden, so ergeben sich keine Schwierigkeiten, denn hier ist die Sozialrente in ihrer Höhe genau bekannt. Bei Anwärtern ist dagegen die zukünftige Höhe der Sozialrente nicht genau be-

39) Heissmann, Arbgeb 1957/527

rechenbar, so daß lediglich der Ansatz von Durchschnittswerten möglich ist. Nach Heissmann⁴⁰⁾ müssen deshalb bei Anwärtern Unbilligkeiten in Kauf genommen werden, die auf einem Abweichen der tatsächlich gezahlten Sozialrenten von den zugrundegelegten Durchschnittswerten beruhen. Eine solche starre Regelung ist kaum zu umgehen, falls man bei Anwärtern eine lineare Senkung der zugesagten Ruhegeldbeträge für möglich und für nötig hält. Wie später noch darzulegen sein wird ist jedoch eine lineare Senkung der Ruhegeldanwartschaften aus grundsätzlichen Erwägungen heraus abzulehnen.

d) Betriebliche Mindestrente

Feddersen⁴¹⁾ fordert für alle Fälle, in denen das betriebliche Ruhegeld von der Höhe der Sozialrente abhängig ist, eine betriebliche Mindestrente, damit nicht in Auswirkung der vorgesehenen Höchst- bzw. Tiefstgrenzen ein Teil der Mitarbeiter leer ausgehe. Die Abhängigkeit der betrieblichen Leistungen von der Sozialrente braucht dabei nicht ausdrücklich in der Zusage festgelegt sein, sie ergibt sich vielmehr schon aus der Tatsache, daß Sozialrente und betriebliche Pension zu einem Gesamtruhegeld verbunden werden.

Diese Forderung ist zweifellos berechtigt, wenn auch bei einer Höchstgrenze von 85 bzw. 75 % der völlige Wegfall der betrieblichen Ruhegelder kaum praktisch werden kann, aber sie kann nur eine Anregung für die Betriebspraxis und für künftige Ruhegeldregelungen sein. Dem geltenden Recht ist eine gesetzliche Mindestrente fremd.

40) Heissmann, Arbgeb 1957/528 ff und BB 1957/899; LAG Frankfurt, BB 1957/332; ebenso Hueck S.16,30 für Zusagen mit Widerrufsvorbehalten, nicht dagegen für vorbehaltlose Zusagen

41) Feddersen, BB 1958/917 ff; ebenso Hänsel, DSozV 1957/189. In gleicher Weise sprechen sich die Anpassungsgrundsätze des Beirats für die Sozialreform beim Bundesarbeitsministerium und die Musterordnung der Pensionsvereinigung der eisen-schaffenden Industrie für eine Mindestrente aus.

B. Betriebliches Ruhegeld mit Entgeltcharakter

In gleichem Maße, in dem die betrieblichen Ruhegelder nicht nur die vor der Rentenreform oft kaum ein Existenzminimum sichernden Sozialrenten aufbessern sollen, sondern ein Mittel der Betriebspolitik geworden sind, tritt notwendigerweise der Fürsorgecharakter der betrieblichen Ruhegeldleistungen zugunsten einer stärkeren Betonung ihrer Entgeltnatur zurück. Sind danach die betrieblichen Versorgungsleistungen im Einzelfall als nachträglich entrichtetes Entgelt anzusehen, so taucht die Frage auf, ob es auch bei Ruhe-Entgelt möglich ist, Grenzen eines angemessenen Gesamteinkommens der Arbeitnehmer im Alter festzulegen.

Die Rechtsprechung nahm zu dieser Frage, soweit ersichtlich noch keine Stellung¹⁾. Die Entscheidung des BAG vom 7.4.1959²⁾ beschränkt sich ausdrücklich auf Leistungen der Altersfürsorge und damit auf betriebliche Ruhegelder mit Fürsorgecharakter. In der Rechtswissenschaft wird diese Frage nur am Rande berührt, meist in der Form, daß erklärt wird, bei Ruhegehältern mit Entgeltcharakter sei eine Kürzung anlässlich der Rentenreform sehr erschwert³⁾.

Sinn und Zweck der betrieblichen Leistungen liegen auch hier darin, dem Arbeitnehmer den Lebensabend zu sichern. Die Pensionszahlungen des Betriebs erfolgen aber nicht aus fürsorgerischen oder doch nicht überwiegend fürsorgerischen Erwägungen, sie sollen vielmehr eine Gegenleistung für die früher im Betrieb erbrachten Dienste des Ausgeschiedenen darstellen. Zweck der betrieblichen Leistungen ist damit nicht mehr allein die Aufstockung einer unzulänglichen Sozialrente, sondern die nachträgliche Honorierung einer Arbeitsleistung.

Kommt dem Ruhegehalt Fürsorgecharakter zu, so muß es als freiwillige zusätzliche Leistung des Arbeitgebers mit den staatlichen Sozialrenten, die mit der gleichen Zweckbestimmung

1) Entgegen Heissmann, BB 1960/295 läßt sich auch dem Urteil des LAG Bremen v.25.11.1959, BB 1960/214 ff keine Stellungnahme dazu entnehmen.

2) BAG v.7.4.1959 AP Nr.46 zu § 242 BGB Ruhegehalt

3) Vgl. Hilger S.297 und BB 1957/296 ff; Heissmann, BB 1957/899 und BB 1960/295; Monjau, Betrieb 1957/188 ff

gewährt werden, zu einem Gesamtruhegeld verbunden werden. Stellen die betrieblichen Leistungen dagegen ein echtes Entgelt dar, so entfällt die Beschränkung der Gesamtversorgung auf eine bestimmte Relation zum aktiven Arbeitseinkommen, da das betriebliche Ruhegeld als einbehaltener Teil des Arbeitslohnes für die früher im Betrieb erbrachten Dienste⁴⁾ mit der Sozialrente nicht mehr zu einem Gesamtruhegeld verbunden werden kann mit der Maßgabe, daß die Gesamtversorgung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers nur einen bestimmten Vomhundertsatz seines früheren Arbeitseinkommens betragen darf. Dieses Ruheentgelt ist vielmehr wie sonstiges privates Einkommen des Arbeitnehmers zu behandeln, das nicht in unmittelbare Beziehung zur Sozialrente gebracht werden kann⁵⁾.

Dieses Ergebnis widerspricht nicht dem obengenannten Urteil des BAG, da das Bundesarbeitsgericht seine Ausführungen ausdrücklich auf Leistungen der Altersfürsorge beschränkt und es sich bei Ruheentgelt ausserdem um solche Fälle handelt, bei denen eindeutig anderslautende Abmachungen getroffen sind. Es ist damit festzuhalten, daß die Festlegung einer Höchstgrenze der angemessenen Gesamtversorgung bei Ruhegeld mit Entgeltcharakter nicht möglich ist. Wie später noch darzulegen sein wird⁶⁾ kann aber auch hier in Ausnahmefällen, insbesondere bei Zusagen mit Widerrufsvorbehalten, ein Kürzungsrecht des Arbeitgebers bestehen.

4) Monjau, Betrieb 1957/189; Hilger S.297

5) Heissmann, BB 1960/295

6) Vgl. die Ausführungen auf S.136 ff

5. Kapitel: Die Anpassung der betrieblichen Ruhegelder an die neuen Sozialversicherungsrenten

Vorbemerkung

Im folgenden Kapitel soll untersucht werden, nach welchen rechtlichen Maßstäben die Anpassung der betrieblichen Ruhegelder an die neuen Sozialrenten erfolgen kann, wenn sich die Renten aus der staatlichen Sozialversicherung infolge der Rentenreform in einem solchen Maße erhöht haben, daß sie zusammen mit dem betrieblichen Ruhegeld die im 4. Kapitel gefundenen Höchst- und Tiefstgrenzen erreichen oder übersteigen.

Ob der Arbeitgeber auch infolge der stärkeren Belastung durch die Erhöhung der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und durch die Beitragssteigerung aufgrund der Ausdehnung der Versicherungspflicht ein Kürzungsrecht geltend machen kann, muß hier dahingestellt bleiben.

Da wie bereits eingehend dargelegt wurde in der Praxis betriebliche Ruhegelder mit Fürsorgecharakter überwiegen dürften, sollen diese der weiteren Untersuchung zugrundegelegt werden. In einem Anhang wird dann unter D die Rechtslage für betriebliches Ruhe-Entgelt dargestellt. Von entscheidender Bedeutung, ob und in welchem Umfang eine Kürzung der Betriebspensionen in Frage kommt, sind die jeweilige Rechtsgrundlage des Anspruches, die Stärke der rechtlichen Bindung des Arbeitgebers und die unterschiedliche Rechtsstellung von Anwärtern und Pensionären. Daraus ergibt sich der weitere Aufbau der Arbeit.

A. Ruhegeldzusagen ohne Rechtsanspruch auf bestimmte Leistungen

- 1.) Von den Ruhegeldzusagen mit verpflichtungshindernden Vorbehalten sind grundsätzlich die Zusagen zu trennen, in denen sich der Arbeitgeber einen allgemeinen Widerrufsvorbehalt ausbedungen hat. Wie bereits früher¹⁾ dargelegt wurde folgt jedoch aus dem Versorgungszweck des Ruhegeldes und aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch bei Zusagen mit verpflichtungshindernden Vorbehalten eine Bindung des Arbeitgebers, die es

1) Vgl. die Ausführungen auf S.34/35

ihm verbietet, das einmal gegebene Pensionsversprechen willkürlich zu vernichten. Es ist deshalb angebracht, diese Zusagen, die einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers ausdrücklich ausschließen, wie Ruhegeldvereinbarungen zu behandeln, die der Arbeitgeber nach freiem Belieben widerrufen kann. Dabei ist lediglich zu beachten, daß ein Versorgungsversprechen ohne Rechtsanspruch noch schwächer ist als eine Pensionszusage mit einem allgemeinen Widerrufsvorbehalt²⁾.

- 2.) Hat der Arbeitgeber dagegen überhaupt noch keine verbindliche Zusage abgegeben, sondern ein Pensionsversprechen erst unverbindlich in Aussicht gestellt, so können keine Anpassungsschwierigkeiten entstehen. Der Arbeitgeber kann die Rentenreform jederzeit zum Anlaß nehmen, um von einer früher beabsichtigten Zusage Abstand zu nehmen und damit die bloß tatsächliche Aussicht des Arbeitnehmers auf ein Altersruhegeld zerstören.

B. Ruhegeldzusagen mit Widerrufsvorbehalten

I. Zusagen mit speziellen Vorbehalten

- 1.) Festlegung einer Höchstgrenze der Gesamtversorgung, Anrechnung der Sozialrente auf das jeweilige Ruhegeld und Vorbehalt der Kürzung im Falle einer wesentlichen Erhöhung der Sozialrente¹⁾

a) Zulässigkeit der Kürzung

Heissmann²⁾ will im Anschluß an das Urteil des BAG vom 14.12.1956³⁾ eine Unterscheidung vornehmen nach Anwärtern und Pensionären. Nach Heissmann soll der Widerruf einer Ruhegeldzusage aufgrund eines speziellen Vorbehaltes bei Anwärtern in das freie Belieben, bei Pensionären dagegen in das billige Ermessen des Arbeitgebers gestellt sein. Eine solche Trennung ist jedoch nicht gerechtfertigt. Hueck⁴⁾ weist mit Recht darauf hin,

2) Ebenso BAG, BB 1961/51

1) Über die Gleichbehandlung dieser Tatbestände vgl. die Ausführungen auf S.37

2) Heissmann, BB 1957/898

3) BAG v.14.12.1956 AP Nr.18 zu § 242 BGB Ruhegehalt

4) Hueck S.22

daß das oben genannte Urteil des Bundesarbeitsgerichts keinen Anlaß zu einer solchen Auslegung bietet, da es allein dazu Stellung nahm, ob die Ausübung eines allgemeinen Widerrufsvorbehaltes im freien Belieben oder im billigen Ermessen des Arbeitgebers stehe. Hier handelt es sich dagegen um eine von vornherein fest vereinbarte und genau bestimmte Kürzungsmöglichkeit des Ruhegeldes für den Fall einer Erhöhung der Sozialrenten. Gegen die Zulässigkeit eines solchen Vorbehaltes auch gegenüber Pensionären bestehen keine Bedenken, da sich der Arbeitnehmer genau auf seine zukünftige Gesamtversorgung einrichten kann.

Diese Grundsätze gelten nicht nur in den Fällen einer "automatischen Anpassung", also bei der Festlegung einer Höchstgrenze der Gesamtversorgung und bei der Anrechnung der Sozialrente auf die Höhe des jeweiligen Ruhegeldes, sondern entsprechend auch dann, wenn sich der Arbeitgeber die Kürzung der Betriebspension im Falle einer wesentlichen Erhöhung der Sozialrente vorbehalten hat, da es allein eine Frage der Formulierung des Vorbehalts, nicht aber eine sachliche Unterscheidung darstellt, welcher dieser Klauseln der Arbeitgeber sich im Einzelfall bedient.

b) Umfang der Kürzungsbefugnis

Die Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers erstreckt sich in allen Fällen, wie notwendig aus diesen Vorbehalten folgt, nur bis zur Grenze der bisherigen Gesamtversorgung. Der Umfang der Kürzungsbefugnis ist damit grundsätzlich auf den Betrag einer späteren Rentenerhöhung beschränkt⁵⁾.

Strittig könnte lediglich sein, ob man die Renten, für die eine gesetzliche Mindesterhöhung von DM 21.-- in Kraft getreten ist, ausser Betracht lassen kann oder muß. Ein Kürzungsrecht ist zweifellos dann nicht gegeben, wenn sich der Arbeitgeber den

5) So Hueck S.22. Nach Heissmann a.a.O. bestehen dagegen nur die allgemeinen Schranken entsprechend den allgemeinen Vorbehalten, da hier keine genau umrissenen Widerrufsbeschränkungen vorlägen. Dem kann nicht zugestimmt werden, da nach dem klaren Sinn dieser Widerrufsvorbehalte die Kürzung ausdrücklich auf eine spätere Rentenerhöhung beschränkt ist. Diese Erhöhung ist damit alleinige Grundlage einer eventuellen Kürzung.

Widerruf nur für den Fall einer wesentlichen Erhöhung der Sozialrente vorbehalten hat. Aber auch in den Fällen einer "automatischen Anpassung" versagt Hueck⁶⁾ dem Arbeitgeber zurecht, die betriebliche Rente um diesen Betrag zu kürzen, da das Gesetz jedem dieses Personenkreises zwingend eine Mindestserhöhung von DM 21.-- zukommen lassen will.

) Unterwerfung unter die jeweils geltende Ruhegeldordnung

Hat sich ein Arbeitnehmer in der Ruhegeldvereinbarung der jeweils geltenden Ruhegeldordnung des Betriebes unterworfen, so tritt eine anlässlich der Rentenreform erlassene, in ihrer Entstehung und in ihrem Inhalt rechtswirksame Ruhegeldordnung auch für ihn in Kraft. Zweifel könnten nur auftauchen, ob auch eine Betriebsvereinbarung, die erst nach der Pensionierung eines Arbeitnehmers in Kraft tritt, mit Wirkung für und gegen den Pensionär die bisher geltenden Bestimmungen ändern kann. Das BAG⁷⁾ bejaht jedoch zurecht die Wirksamkeit einer neuen Betriebsvereinbarung auch gegenüber dem Pensionär, da es sich hier um eine durch einzelvertragliche Vereinbarung begründete Unterwerfung unter eine spätere Betriebsvereinbarung handelt, die für den ausgeschiedenen Arbeitnehmer unmittelbar keine normative Wirkung mehr entfalten kann⁸⁾.

) Widerrufsvorbehalte für bestimmte Tatbestände, nicht aber für eine Rentenerhöhung

Ist in einer Ruhegeldvereinbarung das Widerrufsrecht des Arbeitgebers auf einzelne genau bestimmte Tatbestände begrenzt, ohne eine Erhöhung der Sozialrenten zu erfassen, so ist diese Zusage für den Fall einer Rentenerhöhung wie eine vorbehaltlose Zusage zu behandeln⁹⁾.

6) Hueck S.18

7) BAG v.17.10.1957 AP Nr.29 zu § 242 BGB Ruhegehalt

8) Goetz Hueck betont zurecht in der Anmerkung zu BAG a.a.O., daß diese Entscheidung nicht in Widerspruch zum Beschluß des Großen Senates des BAG v.16.3.1956 AP Nr.1 zu § 57 BetrVG stehe. Die neue Betriebsvereinbarung entfaltet keine normative Wirkung gegenüber dem Pensionär, sondern erlangt ihre Wirkung allein aufgrund einer vertraglichen Unterwerfung.

9) Ebenso Wilke, Betriebliche Versorgungsbeihilfen in der Praxis (1959) S.38

II. Zusagen mit allgemeinen Vorbehalten¹⁾

Als allgemeine Widerrufsvorbehalte kommen in diesem Zusammenhang vornehmlich in Betracht: Ruhegeldzusagen, deren Widerruf im freien Belieben oder im billigen Ermessen des Arbeitgebers steht und Zusagen, die aus wichtigem Grund widerrufen werden können.

1.) Widerruf aus wichtigem Grund

Kann der Arbeitgeber sein Ruhegeldversprechen aus wichtigem Grund widerrufen, so ist zu fragen, ob eine aufgrund der Rentenreform erfolgte Erhöhung der Gesamtversorgung, die ein bestimmtes Maß übersteigt, einen wichtigen Grund im Sinne des Vorbehaltes darstellt und den Arbeitgeber zu einer einseitigen Kürzung des Ruhegehaltes berechtigt.

Ein wichtiger Grund zur Auflösung eines Rechtsverhältnisses liegt dann vor, wenn einem Vertragsteil die weitere Fortsetzung des Rechtsverhältnisses im bisherigen Rahmen nach Treu und Glauben nicht mehr zuzumuten ist. Dabei ist in erster Linie an schwere Treupflichtverletzungen des Arbeitnehmers oder des Pensionärs zu denken, die eine Aufrechterhaltung des Ruhegeldversprechens als unzumutbar erscheinen lassen. Der wichtige Grund braucht aber nicht in der Person eines der Vertragspartner, er kann auch in der Erschütterung der Vertragsgrundlage durch äußere Umstände liegen, so wenn die gesamten Ruhestandsbezüge eines Arbeitnehmers eine Höhe erreichen, die mit dem Vertragszweck nicht mehr in Einklang steht. Nach Hueck²⁾ steht dem Arbeitgeber bei einer Unvereinbarkeit der Gesamtversorgung mit Sinn und Zweck der Altersfürsorge auch ohne Vorbehalt ein Recht zur Kürzung des Ruhegehaltes zu. Der Vorbehalt des Widerrufs aus wichtigem Grund spielt deshalb bei Hueck für eine Herabsetzung der Betriebspensionen anlässlich der Rentenreform keine Rolle. Das ist insoweit richtig, als immer dann, wenn die Gesamtversorgung des Pensionärs sein früheres oder ein

1) Ausführliche Darstellung auf Seite 38 ff

2) Hueck S.23

später etwa höheres vergleichbares Arbeitseinkommen übersteigt, der Arbeitgeber unabhängig von einem Widerrufsrecht aus wichtigem Grund das betriebliche Ruhegeld bis zur Höchstgrenze herabsetzen kann. Meines Erachtens ist aber der Arbeitgeber bei einem Widerruf aus wichtigem Grund nicht oder doch nicht immer darauf beschränkt, das Ruhegeld nur bis zur Höchstgrenze zu kürzen. Wie später noch darzulegen sein wird lässt sich ein Kürzungsrecht des Arbeitgebers bei vorbehaltlosen Zusagen lediglich im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung unter Beachtung der Treuepflicht des Arbeitnehmers und teilweise nach der Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage rechtfertigen. Hier hat sich der Arbeitgeber aber ausdrücklich ein Widerrufsrecht vorbehalten für den Fall, daß irgendwelche Umstände die volle Ruhegeldleistung als unzumutbar oder schwer zumutbar erscheinen lassen. Eine Gleichstellung dieser Tatbestände erscheint damit nicht immer angemessen zu sein. Der Arbeitgeber muß vielmehr berechtigt sein, bei einem Widerrufsvorbehalt aus wichtigem Grund die Betriebspensionen im Regelfall auch bis zur Grenze der vergleichbaren Beamtenpension zu kürzen.

2.) Widerruf nach freiem Belieben

a) Anwärter

aa) Zulässigkeit des Widerrufs

Kann der Arbeitgeber den Widerruf nach freiem Belieben erklären, so ist er nur an einer Kürzung aus offensichtlich unsachlichen Gründen gehindert³⁾. Der Arbeitgeber kann deshalb die Rentenreform ohne weiteres zum Anlaß einer entsprechenden Kürzung der Ruhegelder nehmen. Ein Mißbrauch des Widerrufsrechtes ist hier grundsätzlich nicht zu erblicken, da für den Arbeitgeber durchaus beachtenswerte sachliche Gründe bestehen, die künftigen Gesamtbezüge in ein angemessenes Verhältnis zum aktiven Arbeitseinkommen zu bringen⁴⁾.

3) BAG AP Nr.18 zu § 242 BGB Ruhegehalt

4) Der Arbeitgeber ist hier im Gegensatz zu vorbehaltlosen Zusagen nicht auf den Hinweis einer später etwa erfolgenden Kürzung beschränkt.

bb) Umfang des Widerrufs

Eine Kürzung der Betriebspensionen bis zu 70/75 % des früheren Bruttoeinkommens, was in etwa der Beamtenregelung entspricht, ist immer zulässig. Da der Widerruf nach freiem Belieben eine Kürzung des betrieblichen Ruhegehalts bis zur Grenze des Rechtsmißbrauchs erlaubt, kann der Arbeitgeber die Zusage im Regelfall auch noch in stärkerem Umfang widerrufen. Eine genaue Grenzziehung ist dabei nicht möglich, da nur an Hand des Einzelfalles geklärt werden kann, ob die Entscheidung des Arbeitgebers offenbar unsachlich ist. Die Mindesterrhöhung der Sozialrente um DM 21.-- dürfte als alleiniger Kürzungsgrund jedoch nicht genügen, falls nicht die bisherige Gesamtversorgung schon besonders hoch war und die Rentenreform nur als Anlaß zu einer allgemeinen Reduzierung der Betriebspensionen genommen wird.

c) Rechtsgrundlage der Zusage

Die jeweilige Rechtsgrundlage des Ruhegeldversprechens kann keine entscheidende Rolle für den Umfang der Herabsetzungsbefugnis des Arbeitgebers spielen. Bei Ruhegeldvereinbarungen in kollektivrechtlichen Normenverträgen könnten jedoch Zweifel auftauchen, ob hier ein Widerruf nach freiem Belieben überhaupt zulässig ist. Diese Bedenken lassen es angebracht erscheinen, dazu kurz Stellung zu nehmen.

Eine einseitige, auch grundlose Kündigung einer Betriebsvereinbarung ist bei unbefristeten Betriebsvereinbarungen jederzeit zulässig⁵⁾. Zweifelhaft ist es aber, ob man eine Betriebsvereinbarung des Inhalts abschließen kann, daß der Arbeitgeber berechtigt sein soll, durch Ausübung eines nur durch die Grenzen des Rechtsmißbrauchs beschränkten Widerrufsrechtes den Inhalt dieser Rechtsnorm einseitig zu ändern mit der Wirkung, daß die Norm mit ihrem abgeänderten Inhalt in Kraft bleibt. Die Betriebsvereinbarung entfaltet nach h.M.⁶⁾ zwar zwingende

5) Vgl. Dietz, BetrVG, § 52 Anm 27

6) Dietz, BetrVG, Vorbemerkung zu § 56 Anm 18 und in Festschrift für Nipperdey (1955) S.148; Hueck-Nipperdey II, 797 Fußnote 8 mit weiteren Nachweisen.

Wirkung zugunsten der Arbeitnehmer, sie kann jedoch die Aufnahme eines Widerrufsvorbehaltes in die Betriebsvereinbarung nicht verhindern⁷⁾. Dagegen ließe sich einwenden, der soziale Schutzzweck der Betriebsvereinbarung sei weitgehend hinfällig, wenn es den Parteien des Arbeitsvertrages überlassen bliebe, die Betriebsvereinbarung nur in dem Umfange anzuwenden, wie es ihnen beliebt und wenn der Arbeitgeber den Inhalt der Betriebsvereinbarung einseitig nach seinem Belieben verändern könne. Außerdem unterliege jeder Abschluß und jede Änderung einer Betriebsvereinbarung zwingend der Formvorschrift des § 52 Absatz 2 Satz 2 BetrVG, so daß schon deshalb eine einseitige formlose Ausübung des Widerrufsrechtes nicht möglich sei.

Diese Einwände sind jedoch nicht begründet. Die Formvorschriften des § 52 Absatz 2 Satz 2 BetrVG können nur bei einer echten Änderung der Betriebsvereinbarung Platz greifen. Hat sich aber der Arbeitgeber beim Abschluß der Betriebsvereinbarung vertraglich ein einseitiges Widerrufsrecht vorbehalten und übt er dieses später aus, so liegt darin lediglich die Ausübung eines Gestaltungsrechtes, das keiner Form bedarf. Im einzelnen hängt es dann allein von den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung ab, ob der Arbeitgeber den Widerruf nur mit dem Betriebsrat gemeinsam oder ob er ihn allein erklären kann⁸⁾. Kann der Arbeitgeber den Widerruf allein erklären, so liegt gar keine einseitige Normsetzung des Arbeitgebers vor, sondern eine vertragliche Abänderung des Inhalts der Betriebsvereinbarung, wobei die Zustimmung des Betriebsrats vorweggenommen ist. An diese Entscheidung ist der von der Betriebsvereinbarung betroffene Personenkreis gebunden. Die Zulässigkeit eines allgemeinen Widerrufsvorbehaltes in einer Betriebsvereinbarung ist also zu bejahen. Bezüglich des Umfanges der Widerrufsbefugnis des Arbeitgebers gelten die früher dargelegten Grundsätze.

7) BAG, Beschluß des Großen Senates v.16.3.1956 AP Nr.1 zu § 57 BetrVG; Hueck S.34; Hilger S.199

8) Vgl. Hueck S.34

b) Anwärter, die kurz vor der Pensionierung stehen

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes⁹⁾, dem die Lehre weitgehend gefolgt ist, sind Anwärter, die kurz vor der Pensionierung stehen, den Pensionären gleichzustellen. Dagegen lassen sich zuerst einige rein praktische Bedenken vorbringen:

Weder in dem oben angeführten Urteil des Bundesarbeitsgerichtes, noch in der Literatur sind die für die Praxis unerläßlichen festen Anhaltspunkte für eine solche Abgrenzung ersichtlich¹⁰⁾. Da eine exakte Abgrenzung dieser zwei Personengruppen nach sachlichen Gesichtspunkten wegen des fließenden Überganges nicht möglich ist, bleibt m.E. nur der eine Weg, den Anwärter im letzten oder im letzten halben Jahr vor der Pensionierung den Pensionären gleichzustellen.

Bejaht man aber eine Gleichstellung von Anwärter, die kurz vor der Pensionierung stehen, mit den Pensionären, so muß das gleiche auch für die Arbeitnehmer gelten, die zwar alle Voraussetzungen der Ruhegeldgewährung einschließlich des Pensionsalters erfüllt haben, die jedoch aus irgendwelchen Gründen freiwillig noch weiter im Betrieb beschäftigt sind. Abgesehen von diesen rein praktischen Bedenken ist eine Gleichstellung von Anwärtern, deren Ruhegeldberechtigung unmittelbar bevorsteht, und Pensionären zu bejahen. Diese Gleichbehandlung wäre aber nur dann von Bedeutung, wenn man mit dem Bundesarbeitsgericht¹¹⁾ und der wohl überwiegenden Meinung bei Pensionären im Gegensatz zu Anwärtern einen Widerruf nach freiem Belieben nicht mehr zulassen würde. Wie sogleich darzulegen sein wird ist diese grundsätzliche Trennung von Anwärtern und Pensionären jedoch nicht gerechtfertigt.

9) BAG v.14.12.1956 AP Nr.18 zu § 242 BGB Ruhegehalt; ebenso Hueck S.17; Heissmann, BB 1957/895 ff

10) Wilke a.a.O. S.39 betont zurecht, daß für die Begrenzung des Begriffes "Anwärter, der kurz vor der Versetzung in den Ruhestand steht" eine eindeutige Auslegung bisher nicht gegeben worden ist.

11) BAG a.a.O.

c) Pensionäre

aa) Zulässigkeit eines Widerrufs nach freiem Belieben

Nach der Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes¹²⁾ hat sich die Rechtsstellung des Arbeitnehmers, dem das Ruhegeld nur unter dem Vorbehalt freier Widerruflichkeit zugesagt wurde, nach der Pensionierung so verfestigt, daß ein Widerruf nach freiem Belieben nicht mehr zugelassen werden kann. Die Tatsache, daß die Rente für den Pensionär, der regelmäßig nicht mehr arbeitsfähig ist, ganz oder teilweise die Grundlage für die Bestreitung seines Lebensunterhaltes bieten soll, erfordert es nach diesem Urteil zwingend, eine gerechte Abwägung vorzunehmen und dem berechtigten Interesse des Pensionärs Rechnung zu tragen.

Rowedder¹³⁾ macht zwar geltend, da die Wohltat der Rentenerhöhung Anwärter und Pensionäre gleich treffe, würde es den arbeitrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung verletzen, wenn bei gleicher Erhöhung der Sozialrenten oder der künftigen Rentenansprüche, die Anwartschaft der noch aktiv Tätigen aus freiem Belieben, die Ruhegelder der Ruheständler dagegen nur nach billigem Ermessen gekürzt werden könnten. Diese Ansicht verkennt jedoch, daß das Gleichbehandlungsgebot nur eine willkürliche Schlechterstellung eines Einzelnen oder einer Gruppe verbietet, einer sachlich gerechtfertigten Gruppenbildung nach Anwärtern und Pensionären und einer verschiedenen Behandlung dieser Gruppen aber nicht im Wege steht¹⁴⁾.

Die oben angeführte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes ist zwar für den Fall einer allgemeinen betrieblichen Ruhegehaltsregelung erlassen, aber die Gründe, die das BAG für eine Beschränkung der Widerrufsbefugnis des Arbeitgebers vorbringt, gelten in gleicher Weise für einzelvertragliche Pensionszusagen. Dem BAG ist rechtzugeben, wenn es den Gedanken der Schutzbedürftigkeit und des Vertrauensschutzes bei Pensionären in besonderem Maße heranzieht und dadurch zu einer Modifizierung der Vertragsfreiheit kommt. Dieser Vertrauenstatbestand ist aber dann nicht gegeben, wenn der Arbeitgeber ganz ausdrücklich

12) BAG AP Nr. 18 und 54 zu § 242 BGB Ruhegehalt, ebenso LAG Berlin, BB 1960/557

13) Rowedder, BB 1957/1041

14) BAG AP Nr. 4 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; Hueck in Anm. zu BAG AP Nr. 18 zu § 242 BGB Ruhegehalt

und unzweideutig bei der Ruhegeldzusage und später im Zeitpunkt der Pensionierung den Vorbehalt betont oder wenn er erst nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb ein Ruhegeldversprechen mit einem entsprechenden Vorbehalt abgibt¹⁵⁾. Dies wird hauptsächlich bei Einzelzusagen der Fall sein, aber es können auch generelle Zusagen in Frage kommen. In diesen Fällen muß es dem Arbeitgeber unbenommen bleiben, sein Vorbehaltsrecht grundsätzlich in demselben Umfange wie bei Anwärtern auszuüben. Dabei ist jedoch nochmals zu betonen, daß ein Widerruf nach freiem Belieben keine willkürliche, auf völlig unsachliche Gründe gestützte Entscheidung des Arbeitgebers zuläßt und daß bei Pensionären im Einzelfall die größere Schutzwürdigkeit zu einer Beschränkung der Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers führen kann.

Hat der Arbeitgeber den Widerrufsvorbehalt dagegen nur bei der Zusage erklärt, ohne unzweideutig zum Ausdruck zu bringen, daß er auch für das Pensionärsstadium gelten soll und hat er bei der Pensionierung nicht nochmals ausdrücklich diesen Vorbehalt wiederholt, so ist dem BAG insoweit rechtzugeben, als es einen Widerruf nurmehr nach billigem Ermessen für zulässig erklärt.

bb) Rechtsgrundlage des Ruhegeldanspruches

Die Rechtsgrundlage des jeweiligen Ruhegeldanspruches kann in diesem Zusammenhang keinen Einfluß auf die Zulässigkeit oder den Umfang des Widerrufsrechtes haben. Zweifelhaft könnte dies nur bei Ruhegeldansprüchen sein, die ihre Grundlage in einer Betriebsvereinbarung haben. Mit der Pensionierung verliert die Betriebsvereinbarung ihre unabdingbare Wirkung gegenüber dem Pensionär. Da der Pensionär nicht mehr dem persönlichen normativen Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung unterliegt, kann eine später abgeschlossene ungünstigere Betriebsvereinbarung die Rechtsstellung des Pensionärs nicht mehr berühren. Eine Ausnahme muß aber dann gelten, wenn in der ursprünglichen Betriebsvereinbarung, auf die der Ruhegeldanspruch des Pensionärs

15) Vgl. Hueck-Nipperdey I, 439, insbesondere Fußnote 34; Hueck in Anm. zu BAG AP Nr. 18 zu § 242 BGB Ruhegehalt

närs begründet ist, ein allgemeiner Widerrufsvorbehalt enthalten ist. Nach dem Beschluß des Großen Senates des BAG v.16.3.1956¹⁶⁾ ist ein allgemeiner Widerrufsvorbehalt regelmäßig so auszu-legen, daß nur Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam den Wider-ruf erklären können. Das BAG folgert daraus, daß der Abschluß einer Betriebsvereinbarung nach der Pensionierung eines Arbeit-nehmers mangels Normunterworfenheit ohne Bedeutung für den Pen-sionär sei. Selbst wenn man mit dem Bundesarbeitsgericht wohl zu unrecht bei allgemeinen Widerrufsvorbehalten im Regelfall ein einseitiges Widerrufsrecht des Arbeitgebers ablehnt, so kann zumindest seinen Schlußfolgerungen nicht zugestimmt werden. Der Pensionär ist zwar der Normsetzungsgewalt der Parteien nicht mehr unterworfen, aber er kann den Ruhegeldanspruch nur in dem Rahmen erwerben, wie dieser in der ursprünglichen Be-triebsvereinbarung niedergelegt ist d.h. also mit allen Vorbe-halten. Daran ändert auch die mit der Pensionierung verbundene Bestätigung und Verdichtung der Zusage nichts, denn wenn bei der Pensionierung der Vorbehalt noch einmal ausdrücklich betont wird, so kann dies nur als Bekräftigung einer unter Vorbehalt stehenden Ruhegeldzusage verstanden werden. Der Vorbehalt bleibt dem Pensionär gegenüber also in vollem Umfange wirksam¹⁷⁾.

Schließt der Arbeitgeber nach dem Ausscheiden eines Ar-beitnehmers mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, die eine Änderung der bisherigen Ruhegeldregelung zum Inhalt hat und die bisherigen Ruhegeldansprüche im zulässigen Rahmen herab-setzt, so ergreift diese Betriebsvereinbarung das Rechtsver-hältnis des Pensionärs nicht kraft ihrer unmittelbaren normati-ven Wirkung, sondern allein deshalb, weil sich die Parteien der Betriebsvereinbarung das Recht vorbehalten haben, die ur-sprünglich völlig freiwilligen Ruhegeldleistungen nur vorbe-haltlich einer späteren Änderung durch eine Betriebsvereinba-rung zu gewähren. Dabei kann nichts anderes gelten als bei ei-ner einzelvertraglichen Unterwerfung des Arbeitnehmers unter die jeweils geltende Ruhegeldordnung¹⁸⁾.

15) BAG, Großer Senat, Beschluß v.16.3.1956 AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG

17) Hilger S.199

18) Im Ergebnis ebenso Nikisch in Anm. zu AP Nr.42 zu § 242 BGB Ruhegehalt

Ergibt sich durch die Auslegung der ursprünglichen Betriebsvereinbarung, daß der Arbeitgeber die Ruhegeldregelung auch nach dem Ausscheiden der Arbeitnehmer einseitig nach freiem Belieben ändern kann, so ist der Widerruf dieser Pensionsvereinbarung für den Pensionär deshalb wirksam, weil der ursprünglich allein in der Betriebsvereinbarung wurzelnde Anspruch, der sich mit der Pensionierung in einen einzelvertraglichen Anspruch verwandelt hat, nur vorbehaltlich eines Widerrufs des Arbeitgebers bestand.

3.) Widerruf nach billigem Ermessen

Nach der Entscheidung des BAG v.14.12.1956¹⁹⁾ hat sich der Arbeitgeber, falls er eine Ruhegeldzusage nach billigem Ermessen widerrufen kann, gleichsam wie ein Unparteiischer seine Interessen und die Belange des Arbeitnehmers zu vergegenwärtigen, sie gegeneinander abzuwägen und danach seine Entscheidung zu treffen. Der Arbeitgeber muß im Einzelfall durch Anführung besonderer sachlicher Gründe die Billigkeit seiner Entscheidung dartun und nachweisen. Die Rentenreform kann dabei hinreichender Anlaß zur Überprüfung der bisherigen betrieblichen Leistungen sein und zu einer Kürzung einer besonders hohen Gesamtversorgung führen.

a) Umfang des Widerrufsrechtes

Wie bereits eingehend dargelegt wurde kann der Arbeitgeber selbst ohne ausdrücklichen Vorbehalt das Ruhegeld dann kürzen, wenn die Gesamtversorgung des Pensionärs die Höchstgrenze von 85 % überschreitet. Bis zu diesem Umfang entspricht eine Kürzung des Arbeitgebers immer der Billigkeit. Das BAG v.7.4.1959²⁰⁾ bezeichnet es zurecht als im allgemeinen gebräuchlich, daß die Gesamtversorgung des Ruheständlers etwas unter dem früheren oder dem vergleichbaren Arbeitseinkommen eines noch aktiven

19) BAG v.14.12.1956 AP Nr.18 zu § 242 BGB Ruhegehalt, Leitsatz 2

20) BAG v.7.4.1959 AP Nr.46 zu § 242 BGB Ruhegehalt

Arbeitnehmers liege. Diese allgemeine Gebräuchlichkeit ist zwar nach den Darlegungen im 4. Kapitel²¹⁾ nicht ausreichend, um einseitig vorbehaltlos Zusagen des Arbeitgebers unter die Höchstgrenze von 85 % zu kürzen, sie muß aber bei der Prüfung der Billigkeit einer Entscheidung bei einem entsprechenden Vorbehalt des Arbeitgebers unbedingt beachtet werden. Daneben hat der Arbeitgeber hier die Möglichkeit, betriebs- und sozialpolitische Gründe im Rahmen einer gerechten Interessenabwägung stärker in den Vordergrund zu rücken und die jeweilige Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Bedürftigkeit des Einzelnen gebührend zu berücksichtigen. Unter Beachtung, daß es sich bei Billigkeitsentscheidungen immer um Einzelentscheidungen handelt und unter Berücksichtigung der berechtigten Belange des Arbeitgebers an einer nicht allzu hohen Gesamtversorgung, kann man die Gesamtversorgung des Pensionärs noch als billig und angemessen ansehen, wenn der Arbeitgeber in Übereinstimmung mit der Beamtenregelung das betriebliche Ruhegeld bis zur Tiefstgrenze von 75 % kürzt²²⁾. Die 75 % des früheren Bruttoeinkommens können jedoch nicht als starre Grenze angesehen werden, denn, da bei einer Herabsetzung der Betriebspensionen alle tatsächlichen Umstände zu berücksichtigen sind, können sich im Einzelfall stärkere Schwankungen nach oben und unten ergeben.

b) Anwärter - Pensionäre

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes²³⁾ müssen bei gleichlautendem Vorbehalt im Falle untragbarer Lasten des Unternehmens durch zukünftige Pensionsverpflichtungen die Leistungen an die Pensionäre in vollem Umfang aufrechterhalten werden, während Anwartschaften später unter Umständen ganz gestrichen werden können. Diese Entscheidung ist zwar beschränkt auf

21) Vgl. die Ausführungen auf S. 68 ff

22) Ebenso LAG Frankfurt, BB 1957/332; Hueck S.19 ff. Legt man mit der überwiegenden Meinung in der Rechtswissenschaft die Höchstgrenze der angemessenen Gesamtversorgung schon generell auf 75 %, so ergibt sich die m.E. unerfreuliche Konsequenz, daß der Vorbehalt des billigen Ermessens in diesem Zusammenhang weitgehend unbeachtlich ist.

23) BAG v.14.12.1956 AP Nr.18 zu § 242 BGB Ruhegehalt

Ruhegeldzusagen, die dem Arbeitgeber das Recht einräumen, die Pensionszusage nach freiem Belieben zu widerrufen, aber es ist doch grundsätzlich zu klären, ob die Stellung des Pensionärs wirklich allgemein so viel schutzwürdiger ist als die des Anwärters und ob deshalb eine gerechte Abwägung ihrer Interessen zu so verschiedenen Ergebnissen führen kann.

Hilger²⁴⁾ führt dazu zurecht aus, daß der Unterschied zwischen der Rechtsstellung des Pensionärs und des aktiven Arbeitnehmers nicht derart sei, daß diese gar keinen und jene den vollen Schutz genössen, der Unterschied liege vielmehr nur in dem Grad der Schutzbedürftigkeit und der Abhängigkeit des Ruheständlers von der betrieblichen Versorgung, die bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen seien. Der zulässige Umfang des Widerrufs richtet sich allein danach, was in Anbetracht der geänderten Voraussetzungen angemessen und vernünftig ist. Widerrufsgrund kann dabei jede Änderung solcher Umstände sein, die für die Zusage erheblich waren und die jetzt, nach Abschätzung der schutzwerten Interessen beider Seiten, als ausreichender sachlicher Grund erscheinen.

Eine grundsätzlich verschiedene Behandlung von Anwärtern und Pensionären ist danach nicht gerechtfertigt²⁵⁾, wenn sich auch aus der Tatsache, daß der Pensionär im Gegensatz zum Anwärter, der noch Arbeitslohn erhält, von der betrieblichen Altersversorgung unmittelbar abhängig ist, eine besondere Schutzbedürftigkeit eines einzelnen Pensionärs ergeben kann, die ein höheres betriebliches Ruhegeld als angemessen erscheinen läßt.

Die Höhe der bisher erreichten oder erwarteten Gesamtversorgung kann keine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Nach Heissmann²⁶⁾ darf bei Pensionären im Gegensatz zu Anwärtern in keinem Fall der Betrag der bisherigen Gesamtversorgung unterschritten werden, da die Neuregelung der Sozialversicherung durch die Rentenreform nicht zu einer Schlechterstellung der Rentner führen könne. Dieser Ansicht kann nicht gefolgt werden, denn die bisherige Gesamtversorgung bildet keine unübersteigbare

24) Hilger S.174

25) Ebenso Wilke, Betriebliche Versorgungsbeihilfen in der Praxis, Bücher des Betriebsberaters S.39

26) Heissmann, BB 1957/897

Schranke für eine stärkere Herabsetzung, falls ein entsprechender Vorbehalt besteht. Der Arbeitgeber kann vielmehr wie bereits dargelegt die Rentenreform zum Anlaß einer Neuregelung im Rahmen einer objektiven Interessenabwägung nehmen. Daneben erscheint auch eine solche unterschiedliche Behandlung von Anwärtern und Pensionären nicht gerechtfertigt. Das Vertrauen des Rentners auf seine bisherige Gesamtversorgung ist sicher schutzwürdig, aber schutzwürdig ist in gleicher Weise die rechtlich begründete Aussicht des Anwärters auf einen bestimmten späteren Lebenszuschnitt. Das Vertrauen und die Sicherheit in diese Gesamtversorgung ist in beiden Fällen durch den Widerrufsvorbehalt beschränkt.

Ein Unterschreiten der vorher festgelegten Grenzen einer angemessenen Gesamtversorgung ist bei Anwärtern im Gegensatz zu Pensionären, bei denen die Sozialrente genau bekannt ist, jedoch dann zulässig, wenn dies lediglich auf einem Abweichen der tatsächlich gezahlten Sozialrenten von den zugrundgelegten Durchschnittswerten beruht. Wie Heissmann²⁷⁾ zurecht ausführt, besteht dieses Problem dann nicht, wenn die Anpassung in der Weise durchgeführt wird, daß durch die Festlegung einer Höchstgrenze der Gesamtversorgung nur die Spitzen abgeschnitten werden, da bei einer solchen Regelung immer nur die tatsächlich gezahlten Sozialrenten zugrunde gelegt werden können. Diese Frage taucht nur auf, wenn die betrieblichen Ruhegeldanwartschaften linear gesenkt werden. Dabei ist von Durchschnittswerten auszugehen, da weder die Höhe der künftigen Sozialrente, noch in der Regel der Umfang der Betriebspensionen genau bekannt sind. Im Gegensatz zu den vorbehaltlos vereinbarten Ruhegeldanwartschaften ist hier der Arbeitgeber nicht auf einen Hinweis beschränkt, daß er die Betriebspensionen im Zeitpunkt der Pensionierung um den entsprechenden Betrag kürzen werde, er kann vielmehr die Anpassung sofort vornehmen. Einzelne Unbilligkeiten sind dabei in Kauf zu nehmen, da das Interesse des Arbeitgebers an einer gleichmäßigen und einheitlichen Regelung für alle künftigen Pensionierungsfälle überwiegt.²⁸⁾

²⁷⁾ Heissmann, Arbgeb 1957/528

²⁸⁾ Vgl. die Ausführungen auf S.78/79; ebenso Hueck S.22; Heissmann a.a.O. und BB 1957/897

c) Rechtsgrundlage des Ruhegeldanspruches

Die jeweilige Rechtsgrundlage eines mit einem Vorbehalt versehenen Ruhegeldversprechens kann keine Rolle spielen für die Zulässigkeit und den Umfang der Anpassung.

Liegt eine Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor, so kann der Arbeitgeber durch Erklärung gegenüber dem Berechtigten sein Kürzungsrecht in dem obengenannten Umfang ausüben. Bei Ansprüchen aufgrund einer generellen Zusage, einer betrieblichen Übung oder nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung entsteht die Ruhegeldberechtigung immer nur insoweit, als sie vom Willen des Arbeitgebers umfaßt ist. Den bei der Entstehung der betrieblichen Übung schlüssig erklärten Vorbehalt kann der Arbeitgeber deshalb auch hier geltend machen. Entsprechendes gilt für Ruhegeldansprüche, die auf einer Betriebsvereinbarung beruhen. Dabei kann auf die Ausführungen zum Widerruf nach freiem Belieben verwiesen werden.

III. Gerichtliche Nachprüfbarkeit

Die Rechtswirksamkeit des Widerrufs richtet sich nach den vorher dargelegten Regeln. Hat ein Arbeitgeber die Rentenreform zum Anlaß genommen, um die Ruhegeldanwartschaften oder die laufenden Pensionen herabzusetzen, so bleibt es den betroffenen Arbeitnehmer unbenommen, zur Nachprüfung, ob vom Arbeitgeber die Grenzen des Widerrufsvorbehaltes beachtet wurden, den Gerichtsweg zu beschreiten.

1.) Spezielle Vorbehalte

Ist in dem Pensionsvertrag eine Höchstgrenze der Gesamtversorgung vereinbart oder soll die Sozialrente auf das jeweilige Ruhegeld angerechnet werden, so hat das Gericht zu entscheiden, ob sich der Arbeitgeber bei einer Anpassung der betrieblichen Ruhegelder anlässlich der Rentenreform innerhalb dieses genau abgesteckten Rahmens gehalten hat. Da hier die Widerrufsberechtigung des Arbeitgebers eindeutig auf den Fall einer Rentenerhöhung beschränkt und auch der Umfang des Kürzungsrechtes genau bestimmt ist, kann das angegangene Gericht selbst das Maß der Kürzungsbefugnis feststellen. Entsprechendes gilt für den

Kürzungsvorbehalt des Arbeitgebers bei einer wesentlichen Erhöhung der Sozialrente. Hat sich dagegen ein Arbeitnehmer der jeweils geltenden Ruhegeldordnung des Betriebes unterworfen, so ist das angerufene Gericht darauf beschränkt zu untersuchen, ob die neue Ruhegeldregelung wirksam zustande gekommen ist und ob sie nicht gegen die guten Sitten verstößt oder offenbar unbillig ist.

.) Allgemeine Vorbehalte

a) Kann der Arbeitgeber nach der Ruhegeldvereinbarung den Widerruf nach freiem Belieben erklären, so hat das Gericht nachzuprüfen, ob sich der Arbeitgeber in den Grenzen der guten Sitten gehalten und ob er sich beim Widerruf nicht auf offenbar unsachliche Gründe gestützt hat¹⁾. Da der Arbeitgeber innerhalb des durch die Fürsorgepflicht abgesteckten Entscheidungsspielraumes beliebige Zweckmäßigkeitsentscheidungen treffen kann, ist das Gericht darauf beschränkt, die Maßnahmen des Arbeitgebers zu bestätigen oder aufzuheben; zu einer selbständigen Gestaltung der Pensionsverhältnisse ist es dagegen nie befugt²⁾.

b) Kann der Arbeitgeber sein Ruhegeldversprechen nach billigem Ermessen widerrufen, so bestimmt § 315 Absatz 3 Satz 1 BGB, der entsprechend zur Anwendung kommt³⁾, daß die getroffene Entscheidung für den anderen Teil nur dann verbindlich ist, wenn sie der Billigkeit entspricht. Nach § 315 Absatz 3 Satz 2 BGB können Arbeitnehmer und Pensionäre die Unbilligkeit des Widerrufs gerichtlich geltend machen, wobei das angegangene Gericht die Interessen der Vertragsparteien gegeneinander abzuwägen und den zulässigen Umfang der Widerrufsmaßnahme selbst durch Gestaltungsurteil zu bestimmen hat⁴⁾.

1) BAG AP Nr.18 zu § 242 BGB Ruhegehalt, Leitsatz 1

2) Ebenso Hilger S.178

3) BAG, BB 1961/51 und AP Nr.13 zu § 242 BGB Ruhegehalt

4) BAG AP Nr.13,18,54 zu § 242 BGB Ruhegehalt; Hilger S.177; Hueck-Nipperdey I, 438

C. Vorbehaltlos zugesagtes Ruhegeld

I. Vorbemerkung

1.) Allgemeines

Die Schwierigkeiten einer "Anpassung" der betrieblichen Ruhegelder an die gestiegenen Sozialrenten zeigen sich in verstärktem Maße, wenn ein Arbeitnehmer eine Ruhegeldanwartschaft oder einen Rechtsanspruch auf bestimmte Leistungen erworben hat, die ihm der Arbeitgeber nicht durch Ausübung eines Vorbehaltsrechtes einseitig beschränken oder entziehen kann.

Scheitert hier eine vertragliche Einigung, so muß es für den Arbeitgeber, der durch die Rentenreform sowieso mit ganz erheblichen Mehrbelastungen bedacht wurde, in einem gewissen Umfange möglich sein, auch ohne Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers eine Herabsetzung der bereits laufenden oder der zukünftigen Betriebspensionen auf ein vernünftiges, den Altersbedürfnissen angepasstes Maß zu erreichen. Die Grundlagen dafür und den möglichen Umfang der Anpassung wurden im vorherigen Kapitel dargestellt. Im folgenden soll noch untersucht werden, welche rechtlichen Möglichkeiten dem Arbeitgeber zur Erreichung dieses Zieles zustehen und nach welchen Rechtskategorien eine solche Anpassung erfolgen kann.

Dabei muß nochmals betont werden, daß es bei dieser Anpassung nicht darum geht, aus Anlaß der Rentenreform zu einer generellen Kürzung aller betrieblichen Ruhegelder zu kommen, da dies den Sinn der Rentenneuregelung gerade in ihr Gegenteil verkehren würde. Es kann sich vielmehr nur darum handeln, in den Fällen eine angemessene Lösung zu finden, in denen ein krasses Mißverhältnis zwischen den Einkommen der aktiven Arbeitnehmer und den Ruhestandsbezügen der Pensionäre eingetreten ist, das den ursprünglichen Sinn und Zweck der betrieblichen Ruhegeldleistungen hinfällig werden ließ.

Als Einführung in diese Problematik ist es angebracht, in aller Kürze die Entwicklung der Lehrmeinungen und der Rechtsprechung bei zwei ähnlich gelagerten Fällen darzustellen, nämlich bei der Anpassung der Betriebspensionen im Falle be-

sonderer wirtschaftlicher Schwierigkeiten des Unternehmers und zum andern bei der Frage, ob der Pensionär bei stark erhöhten Lebenshaltungskosten oder Arbeitslöhnen eine Erhöhung der Betriebspension verlangen kann¹⁾. In beiden Fällen ist eine Veränderung der Lage des Pensionärs eingetreten, die nicht in der Person eines der Vertragspartner begründet ist, sondern die durch von aussen hinzutretende Umstände herbeigeführt wurde.

2.) Begrenzung durch die Betriebslage²⁾

Die Rechtsprechung betonte in den Jahren der Wirtschaftskrise von 1930/33 zunächst streng den Grundsatz der Vertragstreue und ließ eine Kürzung der Betriebspensionen wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten des Arbeitgebers grundsätzlich nicht zu³⁾. Die Rechtswissenschaft machte jedoch in diesen Jahren die aus den Rechtsgedanken der §§ 157, 242 BGB entwickelte Lehre von der Clausula rebus sic stantibus auch hier fruchtbar, und setzte dadurch der Geltendmachung von Sozialleistungen gewisse Schranken. Dem konnten sich auch die Gerichte in der Folgezeit nicht ganz verschließen. Das Reichsarbeitsgericht und das Reichsgericht nahmen in den folgenden Jahren zwischen den Polen der Vertragstreue und der Clausula-Lehre einen vermittelnden Standpunkt ein. Das Reichsarbeitsgericht ließ erstmals in der Entscheidung v.24.5.1933⁴⁾ eine Herabsetzung von Betriebspensionen dann zu, wenn die Aufrechterhaltung der vollen Ruhegeldverpflichtungen geeignet war, den Bestand des zur Ruhegehaltszahlung verpflichteten Unternehmens wirtschaftlich ernstlich zu gefährden. Dieses Urteil des Reichsarbeitsgerichtes war Ausgangspunkt für die spätere Rechtsprechung, die im Ge-

1) Die Darstellung soll dabei jeweils auf Zusagen ohne Vorbehalte beschränkt bleiben.

2) Eingehende Darstellung in der Dissertation von Westphal, Betriebliche Ruhegelder bei veränderten wirtschaftlichen Verhältnissen des Unternehmens (Hamburg 1954), S.24 ff; vgl. weiter Gros in Festschrift für Sitzler (1956) S.238 ff; Berger, BB 1955/998 ff; Hueck-Nipperdey I, 448; Hilger S.253; Nikisch I, 483 ff; Molitor, RdA 1952/124 ff

3) So RAG ARS 13/546 ff, 16/460 ff und RGZ 141/150 ff

4) RAG v.24.5.1933 ARS 18/153 ff

gensatz zu lediglich vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten bei einer Bestandsgefährdung des Betriebes ein Kürzungsrecht durchweg anerkannt hat⁵⁾. Dabei ist aber zu beachten, daß nach dieser Rechtsprechung das Kürzungsrecht des Arbeitgebers nie zu einem Wegfall der Pensionsberechtigung als solcher, sondern lediglich der einzelnen Pensionsleistungen führen kann. Die Rechtsprechung nach 1945, die sich infolge des Zusammenbruches von 1945 und der Währungsreform von 1948 häufig mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten von Unternehmen zu befassen hatte, hat sich im wesentlichen den Grundsätzen des Reichsarbeitsgerichtes und des Reichsgerichtes angeschlossen⁶⁾.

Im Ergebnis ist heute anerkannt, daß dem Arbeitgeber nur dann eine Herabsetzungsbefugnis zusteht, wenn ohne die zeitweilige Kürzung der laufenden Betriebspensionen der Bestand des Unternehmens ernstlich gefährdet ist. Bestritten ist dabei im wesentlichen nur, ob parallel zu der Kürzung der Betriebspensionen eine Beschränkung der Arbeitslöhne der aktiven Arbeitnehmer zu erfolgen hat und welche Rechtsgrundlagen für ein Widerrufsrecht in Frage kommen. Als Begründung für ein Widerrufsrecht bei Pensionären⁷⁾ werden hauptsächlich genannt⁸⁾:

- a) Recht zur ausserordentlichen Kündigung
- b) Widerruf als Ausfluß der Treupflicht des Pensionärs⁹⁾

5) RAG ARS 20/166 ff, 22/5 ff, 34/273 ff, 36/188 ff;
RGZ 148/81 ff mit eingehender Begründung

6) Vgl. BAG AP Nr.2 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BGH AP Nr.1 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BGHZ 2/150 und RdA 1952/438; OLG Hamburg, BB 1951/448; LAG Düsseldorf, BB 1951/1007. Die Entscheidung des BAG AP Nr.3 zu § 242 BGB Ruhegehalt, die eine Kürzung scheinbar schon dann zuläßt, wenn ein Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät, ist wohl nur unklar gefaßt, denn das BAG beruft sich ausdrücklich auf die Rechtsprechung des RAG und des RG; entsprechendes gilt für das Urteil des BAG AP Nr.4 zu § 242 BGB Ruhegehalt, nach dem die Kürzung zur Aufrechterhaltung des Unternehmens notwendig sein muß.

7) Für Anwärter kann die Frage nicht auftauchen, da nur eine Kürzung der fälligen Pensionsleistungen gestattet ist.

8) Ausführliche Darlegung bei Hilger S.254 ff

9) So die heute wohl herrschende Meinung: vgl. Hueck-Nipperdey I, 448 mit Nachweisen in Fußnote 65

- c) Charakter des Ruhegeldes als freiwillig übernommene, zusätzliche soziale Leistung des Arbeitgebers
- d) Widerrufsrecht als Tatbestand des Wegfalles der Geschäftsgrundlage
- e) Gedanke der Betriebs- und Gefahrengemeinschaft

3.) Aufwertung der betrieblichen Renten

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 30.11.1955¹⁰⁾ ist für die Frage der Aufwertung der Pensionen allein entscheidend, ob Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte (§ 242 BGB) im Hinblick auf eine eingetretene Veränderung der allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnisse eine Erhöhung des Ruhegeldanspruches über einen vereinbarten Nominalbetrag hinaus zwingend verlangen, insbesondere ob das Begehren des Pensionärs aus dem Gesichtspunkt der "Clausula rebus sic stantibus" oder der veränderten "Geschäftsgrundlage" begründet ist.

Aus dieser Entscheidung ist ersichtlich, daß dabei zwei Tatbestände zu unterscheiden sind. Ergibt sich durch Auslegung der Ruhegeldvereinbarung, daß dem Arbeitnehmer kein genau bestimmter Ruhegelddbetrag, sondern eine angemessene oder "eine den bisherigen Lebensstandard sichernde Pension" zugesagt ist, so sind bei der Pensionierung des Arbeitnehmers und auch später während der Laufzeit der Pension die jeweiligen Lohnverhältnisse und eine eventuelle Steigerung der Lebenshaltungskosten zu berücksichtigen¹¹⁾. Ist dem Pensionär aber ein fester, summenmäßig begrenzter Ruhegelddbetrag zugesagt, so ist die Rechtslage anders zu beurteilen. Das Reichsgericht¹²⁾ hat entgegen seiner Auffassung während der Inflationszeit seine Rechtsprechung zu Unterhaltsverträgen¹³⁾ später allgemein dahin modifiziert, daß es nicht jede Veränderung in den Verhältnissen des Leistungsverpflichteten oder des Leistungsberechtigten oder in den allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnissen rechtfertige, eine vom Vertrag abweichende andere Festsetzung der Unterhalts-

10) BAG AP Nr.9 zu § 242 BGB Ruhegehalt

11) Hilger S.287 ff; Nikisch I,484 ff; Hueck-Nipperdey I,445

12) RGZ 145/119, 164/370; anders noch RGZ 106/235 und 110/100, in denen das RG die Clausula-Lehre generell für anwendbar erklärt.

13) Vgl. dazu Palandt, Anm 6a zu § 242 BGB

renten zu treffen. Es müsse sich vielmehr immer um so wesentliche Veränderungen handeln, "die die Geschäftsgrundlage zu erschüttern und den Endzweck beider Parteien zu verhindern geeignet seien". Im Anschluß an diese Rechtsprechung des Reichsgerichtes hat das Bundesarbeitsgericht¹⁴⁾ zurecht die Ansicht abgelehnt, daß die ähnlich zu behandelnde Ruhegeldpension dem Arbeitslohn folgen müsse, den der derzeitige Inhaber des Arbeitsplatzes erhält. Eine Aufwertung ist vielmehr nur dann zu bejahen, wenn die Leistung ihrem Nominalbetrag nach heute nicht mehr eine mit dem Sinn des Vertrages noch zu vereinbarende Erfüllung bedeutet.

4.) Zusammenfassung

Wie diese Ausführungen gezeigt haben geht die Tendenz der Rechtsprechung sowohl bei einer wirtschaftlichen Gefährdung des Unternehmens wie auch bei einem Absinken des Wertes der früher vereinbarten Pension eindeutig dahin, die Pensionsverträge in ihrem Bestande möglichst unangetastet zu belassen. Daraus rechtfertigt sich die Frage, ob die herrschende Lehre im Gegensatz zur überwiegenden Rechtsprechung anlässlich der Rentenreform nicht allzuleicht von dem Prinzip der Vertragstreue zuungunsten der Arbeitnehmer abweicht.

II. Anwärter - Pensionäre

Die Frage nach der Rechtsgrundlage für eine Anpassung der betrieblichen Ruhegelder an die erhöhten Sozialrenten stellt sich in gleicher Weise für Anwärter wie für Pensionäre, so daß im folgenden beide Gruppen gleichbehandelt werden können¹⁾. Sollten sich irgendwelche Besonderheiten für eine dieser Gruppen ergeben, so wird an gegebener Stelle darauf hingewiesen.

14) BAG AP Nr.9 und 52 zu § 242 BGB Ruhegehalt; ebenso BGH, BB 1957/113; Duden in Anm zu BAG AP Nr.9 zu § 242 BGB Ruhegehalt; Nikisch I, 485; Herschel, BB 1954/719 und 939; Heissmann, RdA 1955/373; abweichend Herberger, NJW 1957/9 ff

1) Hueck S.31

Vorab ist hier jedoch noch zu klären, ob bei Anwärtern eine Herabsetzung der Anwartschaften überhaupt erforderlich ist, da sich weder die Höhe der späteren Gesamtversorgung noch die Entwicklung der Löhne und Lebenshaltungskosten genau überblicken lassen und eine in der Gegenwart erfolgende summenmäßige Kürzung der Pensionsanwartschaften unter Umständen nicht mehr den tatsächlichen Gegebenheiten bei der Pensionierung entsprechen würde. Die Annahme liegt deshalb nicht fern, daß bei vorbehaltlos zugesagten Pensionsanwartschaften der Hinweis auf eine im Zeitpunkt der Pensionierung erfolgende Kürzung im Rahmen der aus Sinn und Zweck der Altersversorgung vorgegebenen Grenzen ausreichend ist²⁾.

Das Schrifttum hat soweit ersichtlich zu der Frage, ob bei Anwärtern eine Anpassung überhaupt erforderlich ist, noch keine Stellung genommen³⁾. Die Frage nach der Notwendigkeit sollte jedoch immer vor der Frage nach der rechtlichen Zulässigkeit stehen. Im Falle der Begrenzung der betrieblichen Ruhegeldleistungen durch die Betriebslage kommen nur solche Maßnahmen in Betracht, die der gegenwärtigen Lage des Unternehmens in angemessener Weise Rechnung tragen. Ein Widerruf kann deshalb immer nur die gerade fälligen Pensionsansprüche betreffen. Ausreichend, aber auch erforderlich ist bei Anwärtern der Hinweis auf eine eventuelle spätere Kürzung, falls die Betriebslage keine Besserung verspricht⁴⁾. In gleicher Weise geben vorbehaltlos zugesagte, betriebliche Ruhegeldanwartschaften einseitig um bestimmte Beträge auf eine heute angemessene Höhe zu kürzen. Eine solche Befugnis des Arbeitgebers hätte nämlich zur Folge, daß die Pensionsanwartschaft beim späteren Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb bei einer Änderung der wirtschaftlichen Verhältnisse nicht

2) Bei Ruhegeldvereinbarungen mit Vorbehalten ist dagegen ein unbedingtes Kürzungsrecht zu bejahen, da der Vorbehalt einen auf die Gegenwart bezogenen Widerruf des Ruhegeldversprechens erlaubt.

3) Das Urteil des BAG v.7.4.1959 AP Nr.46 zu § 242 BGB ist auf Pensionäre beschränkt; vgl. dazu Wilke, Betriebliche Versorgungsbeihilfen in der Praxis (1959) S.37 und Heissmann, NJW 1959/1475

4) Ebenso Hilger S.274; Nikisch I, 484

mehr den tatsächlichen Gegebenheiten dieses Zeitpunktes entsprechen und vielleicht keine ausreichende Gesamtversorgung des Pensionärs mehr garantieren würde. Die Höchstgrenze von 85 % des Bruttoarbeitsverdienstes, die ungefähr einer Gleichstellung von Pensionär und Arbeitnehmer entspricht, ist aber unabhängig von den tatsächlichen Gegebenheiten und der jeweiligen Wirtschaftslage in der Regel als notwendige Begrenzung der gesamten Altersversorgung anzusehen. Die Befugnis des Arbeitgebers beschränkt sich deshalb bei Anwärtern auf die Festlegung dieser Begrenzungsbestimmung, die die künftig an diese Personen zu gewährenden Leistungen nicht über das Maß der Pensionäre hinaus einschränkt⁵⁾. Darin könnte man eine ungerechtfertigte Bevorzugung der Anwärter gegenüber den Pensionären erblicken, falls die Kürzung der laufenden Betriebspensionen zu einem teilweisen Erlöschen des Ruhegeldanspruches führen würde. Wie später noch darzulegen sein wird⁶⁾ besteht das Kürzungsrecht des Arbeitgebers bei Pensionären jedoch lediglich in einem Leistungsverweigerungsrecht bezüglich des die Höchstgrenze übersteigenden Teiles des jeweils fälligen Ruhegeldanspruches, so daß dadurch eine Gleichbehandlung von Anwärtern und Pensionären gesichert ist.

III. Rechtsgrundlagen für eine Herabsetzung

1.) Der Grundsatz der Vertragstreue

Oberster Grundsatz des Rechtslebens muß die Vertragstreue sein, ein Fundamentalsatz aller entwickelten Rechtsordnungen¹⁾. Der Gedanke der Clausula rebus sic stantibus, daß nämlich die Geltung jedes Vertrages auch ohne besonders darauf gerichtete Abrede gleichbleibende Verhältnisse voraussetze, wird heute allgemein abgelehnt²⁾. In Rechtsprechung und Rechtswissenschaft

5) Ebenso Wilke a.a.O., S.39

6) Vgl. die Ausführg. auf S.144 ff

1) Enneccerus-Lehmann, Schuldrecht 15.Aufl.1958 S.174 ff. Vgl. dazu auch die Ausführungen auf S.103 über die Aufwertung der betrieblichen Renten und ihre Begrenzung durch die Betriebslage.

2) Statt aller Palandt, Anm.6a zu § 242 BGB

wird die Möglichkeit, Verträge den geänderten Verhältnissen anzupassen, heute nur unter den engen Voraussetzungen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage zugelassen, es sei denn die Parteien haben selbst, wie durch Vertragsauslegung zu ermitteln ist, diese Möglichkeit eröffnet³⁾.

2.) Neue Vereinbarung

Die Parteien haben gemäß § 305 BGB die Möglichkeit, im Wege der vertraglichen Einigung eine bisherige Vereinbarung beliebig abzuändern⁴⁾.

a) Einzelvereinbarung

Eine gütliche Einigung zwischen Arbeitgeber und Pensionär bzw. Anwärter über eine Änderung der auf einem Einzelvertrag beruhenden Ruhegeldleistungen ist immer zulässig. Diese Vereinbarung braucht nicht ausdrücklich zu erfolgen, sie kann auch in der Mitteilung der geplanten Neuregelung durch den Arbeitgeber und der Unterlassung eines Widerspruches durch den Arbeitnehmer liegen⁵⁾. Das Bundesarbeitsgericht⁶⁾ betont jedoch zurecht, nach der Lebenserfahrung, den Anschauungen des Arbeitslebens und den allgemeinen Auslegungsregeln könne man in der Weiterarbeit des aktiven Arbeitnehmers in der Regel nur dann eine Einverständniserklärung erblicken, wenn neue Bedingungen für die eigentliche Arbeitsleistung angeboten werden, nicht aber bei einer Verschlechterung der bisherigen Ruhegeldregelung, da diese für den Arbeitnehmer nicht unmittelbar und sogleich bei der Arbeit praktisch werde. Hier läßt die Fortsetzung der Arbeit für sich allein keinen Schluß zu auf ein Einverständnis des Arbeitnehmers mit der Vertragsänderung. Mit Nikisch⁷⁾ kann nur unter Berücksichtigung aller Umstände des einzelnen Falles ermittelt werden, ob der Arbeitnehmer durch schlüssiges Verhalten

3) BAG AP Nr.46 zu § 242 BGB Ruhegehalt; RGZ 147/56; Herschel, BB 1954/719; Enneccerus-Lehmann a.a.O. S.177ff; Hilger S.294 ff und BB 1957/298

4) Vgl. dazu die ausführliche Stellungnahme bei Enneccerus-Lehmann a.a.O. S.185 ff und Palandt, Anm 2,3 zu § 305 BGB

5) Vgl. Hueck, Festschrift für H.Lehmann (1956) Bd.II, S.641

6) BAG, Betrieb 1960/1070 ff

7) Nikisch, Festschrift für Sitzler (1956) S.271

der Änderung zugestimmt hat. Zur Vermeidung späterer Streitigkeiten ist es deshalb immer zweckmäßig, eine schriftliche Zusage des Arbeitnehmers einzuholen⁸⁾.

b) Kollektivvereinbarung

Beruhet der Ruhegeldanspruch auf einer Kollektivvereinbarung, so bleibt es den Vertragsparteien unbenommen, für die ihrer Verbandsgewalt Unterworfenen eine neue kollektive Regelung zu treffen. Nicht ausreichend ist wegen der zwingenden Wirkung des Normenvertrages eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und aktivem Arbeitnehmer, die die bisherige Ruhegeldordnung zu ungunsten des Arbeitnehmers verändert. Ist der Arbeitnehmer dagegen mit der Pensionierung nicht mehr dem persönlichen normativen Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung unterworfen, so entfällt die zwingende Wirkung der Norm und er kann einer Änderung seiner Ruhegeldanwartschaft selbständig zustimmen. Eine nach seinem Ausscheiden erlassene neue Betriebsvereinbarung oder die Abänderung der bisherigen kann seine Rechtsstellung nicht mehr beeinflussen.

c) Ablösung von Einzelverträgen durch eine Kollektivvereinbarung

Die Frage, ob die auf Einzelverträgen beruhenden, insbesondere betriebseinheitlich geltenden Ruhegeldansprüche durch eine Kollektivvereinbarung geändert werden können, ist sehr bestritten. Eine Antwort darauf soll in einem eigenen Abschnitt unter IV gegeben werden.

3.) Kündigung des Arbeitsverhältnisses

a) Verlust der Anwartschaft

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung eines Ruhegeldes bedarf zwar einer besonderen Rechtsgrundlage, sie beruht im Regelfall aber nicht auf einem selbständigen Rechtsverhältnis, sondern hat ihre Grundlage im Arbeitsverhältnis selbst dann, wenn das Ruhegeldversprechen erst beim oder nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers abgegeben ist⁹⁾. Solange der Arbeitnehmer ledig-

8) Nikisch a.a.O.; Hueck S.24

9) Vgl. dazu die Ausführungen auf S. 10; ebenso Hueck S.24; Hilger S.15

lich eine Anwartschaft auf ein späteres Ruhegeld, aber noch keinen bestimmten Ruhegeldanspruch erworben hat, hat das Ende des Arbeitsverhältnisses, gleich aus welchem Grunde es auch eintritt, notwendig zur Folge, daß auch die Ruhegeldanwartschaft als Teil des Arbeitsverhältnisses untergeht¹⁰⁾. Da eine Beschränkung der Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses durch den Abschluß der Pensionsvereinbarung grundsätzlich nicht eintritt, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Anwartschaft zu vernichten¹¹⁾.

b) Entstehung des Anspruches trotz Kündigung

Eine Ausnahme davon muß aber dann gelten, wenn der Arbeitgeber die Kündigung nur zu dem Zwecke erklärt, die Entstehung des Ruhegeldanspruches zu vereiteln, wofür eine Vermutung insbesondere dann bestehen dürfte, wenn die Kündigung erst unmittelbar vor Eintritt des Pensionsfalles erfolgt. In diesem Fall gelten die für den endgültigen Erwerb des Ruhegeldes maßgebenden Bedingungen nach den Regeln des § 162 BGB als eingetreten¹²⁾. § 162 BGB setzt jedoch voraus, daß der Arbeitgeber die Kündigung in der Absicht ausgesprochen hat, die Entstehung des Anspruches zu vereiteln. Diesen Beweis zu erbringen dürfte dem Arbeitnehmer meist sehr schwerfallen, zumal die bloße Tatsache, daß der Arbeitnehmer infolge der Kündigung die Anwartschaft verliert, nach Hueck¹³⁾ zurecht nicht genügt, wenn sie nicht vorherrschendes Motiv für die Kündigung war. Um die Rechtsstellung des Arbeitnehmers zu verstärken, hat deshalb das Reichsgericht mehrfach den Fortbestand der Ruhegeldanwartschaft trotz einer wirksamen Kündigung des Arbeitsvertrages und ohne den Nachweis des § 162 BGB dann bejaht, wenn Billigkeitgesichtspunkte ihn erfordert haben, also insbesondere bei einer Kündigung nach einer langen Betriebszugehörigkeit, die nicht durch äußerste betriebliche Notwendigkeit erzwungen wurde¹⁴⁾.

10) Statt aller Hueck-Nipperdey I, 441; Nikisch I, 477; Hilger S.240 ff mit eingehender Darlegung der Rechtsprechung und des Meinungsstandes in der Rechtswissenschaft

11) Vgl. Hilger S.240 ff; Hueck-Nipperdey I, 441

12) Hueck-Nipperdey I, 441; Maus, Handbuch IV, 229 ff

13) Hueck-Nipperdey I, 441, Fußnote 40

14) Eingehende Darlegung dieser Rechtsprechung bei Hueck-Nipperdey I, 441, Fußnote 40 und Hilger S.242 ff

Hueck¹⁵⁾ legt aber zurecht dar, daß sich eine angemessene Lösung schon bei richtiger Anwendung des § 162 BGB und der Kündigungsschutzvorschriften ergibt.

c) Rechtsanspruch des Arbeitnehmers

Hat der Arbeitnehmer dagegen schon während seiner Betriebszugehörigkeit einen festen Rechtsanspruch erworben und steht nur noch die Pensionierung aus, so bleibt trotz einer Kündigung des Arbeitgebers der einmal erworbene Anspruch in gleichem Umfange bestehen¹⁶⁾.

d) Ergebnis

Eine Beseitigung der Ruhegeldanwartschaften im Wege einer ordentlichen Kündigung der Arbeitsverträge ist von den oben genannten Einschränkungen abgesehen theoretisch durchaus möglich. Da die Kündigung aber zu einer Beendigung des gesamten Arbeitsverhältnisses führt, was meist gar nicht den wahren Interessen des Arbeitgebers entsprechen dürfte, kommen das Kündigungsschutzgesetz und die sonstigen Schutzvorschriften in vollem Umfang zur Anwendung. Dazu soll jedoch erst im Zusammenhang mit der Änderungskündigung Stellung genommen werden.

4.) Kündigung des Ruhestandsverhältnisses

Das Ruhestandsverhältnis kann nur im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis betrachtet werden, da es als eine Art Nachwirkung an die Stelle des Arbeitsverhältnisses tritt und dabei bestimmte Rechte und Pflichten der früheren Arbeitsvertragsparteien auch während des Ruhestandes bestehen läßt¹⁷⁾.

a) Ordentliche Kündigung

Eine ordentliche Kündigung des Ruhestandsverhältnisses haben

15) Hueck-Nipperdey I, 441

16) BAG AP Nr.11 zu § 242 BGB Ruhegehalt mit zustimmender Anmerkung Reinhardt; ebenso Hueck-Nipperdey I, 442; Nikisch I, 479

17) Hueck-Nipperdey I, 444; Nikisch I, 479; Hilger S.16 lehnt das Ruhestandsverhältnis als Nachwirkung des Arbeitsverhältnisses zu unrecht ab, denn das Ruhestandsverhältnis und damit die Nachwirkung ist nicht auf betriebliche Pensionsleistungen beschränkt.

Rechtsprechung und Rechtswissenschaft zurecht seit jeher ausgeschlossen¹⁸⁾. Die Begründung dafür ergibt sich nicht daraus, daß nur noch eine einseitige Leistungsverpflichtung des Arbeitgebers besteht, der keine entsprechende Gegenleistung des Pensionärs mehr gegenübertritt, sondern allein deshalb, weil das Ruhegeld nach seinem Sinn und Zweck auf die Lebenszeit des Arbeitnehmers berechnet ist und der Arbeitgeber infolgedessen mit der Zusage eine Bindung auf sich genommen hat, die eine Kündigung nicht zulässt.

b) Ausserordentliche Kündigung wegen einer zu hohen Gesamtversorgung

Das Reichsarbeitsgericht¹⁹⁾ hat in ständiger Rechtsprechung ein Recht zur ausserordentlichen Kündigung aus wichtigem Grunde in Analogie zu den Bestimmungen der §§ 626, 723 BGB abgelehnt, da es dadurch eine zu weitgehende und unübersehbare Ausdehnung des Kürzungsrechtes des Arbeitgebers befürchtet hat. Die §§ 626, 723 BGB enthalten jedoch einen allgemeinen Rechtsgrundsatz, der auf alle Dauerschuldverhältnisse mit personenrechtlichen Zügen entsprechend anzuwenden ist und damit auch auf Ruhestandsverhältnisse²⁰⁾. Die Kündigung eines Dauerschuldverhältnisses ist danach dann zulässig, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der die Fortsetzung des Rechtsverhältnisses in dem bisherigen Umfange für den Arbeitgeber nicht mehr zumuthar erscheinen lässt. An die Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers sind dabei sehr strenge Anforderungen zu stellen. Bei einer Kürzung des Pensionsverhältnisses sind diese im Regelfall erst dann erfüllt, wenn die Ruhestandsbezüge eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers sein früheres Arbeitseinkommen oder das etwa höhere spätere Einkommen eines vergleichbaren aktiven Arbeitnehmers übersteigen²¹⁾. Meines Erachtens muß jedoch bei der Anpassung der betrieblichen Ruhe-

18) RAG ARS 37/137 ff; LAG Stuttgart, RdA 1949/430 ff; OLG Schleswig, NJW 1951/408 ff; Hueck-Nipperdey I, 445; Hilger S.186; Gros a.a.O. S.236; einschränkend Nikisch I, 480 ff

19) RAG ARS 22/5 ff, 23/21, 37/343, 45/5; vgl.dazu Hueck-Nipperdey I, 445 Fußnote 58

20) RGZ 160/366; BGH, BB 1953/691 und LM Nr.2 zu BGB § 242 (Ba); Palandt, Anm 1 zu § 626 BGB; Nikisch I, 480

21) Wie Maus, Handbuch IV, S.238 und Hueck-Nipperdey I, 445, Fußn. 58 darlegen kommt das Reichsarbeitsgericht über die Grundsätze von Treu und Glauben zum gleichen Ergebnis.

gelder an die Sozialrenten das Recht zur ausserordentlichen Kündigung, das grundsätzlich zu bejahen ist, durch ein Recht zum teilweisen Widerruf der Ruhegeldzusage ersetzt werden, da die Kündigung zu einer Vernichtung des gesamten Rechtsverhältnisses und damit zum Untergang aller darin enthaltenen Ansprüche führen würde, was keinesfalls rechtens sein kann. Der Arbeitgeber muß deshalb darauf beschränkt sein, das betriebliche Ruhegeld in dem die Höchstgrenze übersteigenden Betrag zu widerrufen²²⁾. Eine Rechtfertigung dieses Widerrufsrechtes wird im folgenden versucht.

5.) Teilkündigung

Die Teilkündigung als Unterfall der ordentlichen Kündigung kann immer nur gegenüber aktiven Arbeitnehmern in Frage kommen, da eine ordentliche Kündigung des Pensionsverhältnisses ausgeschlossen ist. Eine Teilkündigung einzelner Arbeitsbedingungen und damit der Ruhegeldvereinbarung ist jedoch nach allgemeiner Meinung²³⁾ nicht zulässig, es sei denn, daß einer der folgenden Ausnahmetatbestände gegeben ist:

Die Kündigung bezieht sich auf einzelne Vertragsbestandteile, hinsichtlich deren die Teillösbarkeit oder der Widerruf ausdrücklich vereinbart oder vorbehalten ist.

Ein Gesamtvertragsverhältnis beruht auf mehreren Teilverträgen, die nach dem Gesamtbild des Vertrages jeweils für sich selbständig lösbar sind oder doch von vornherein eindeutig als selbständig lösbar aufgefasst werden müssen²⁴⁾.

22) Ebenso im Ergebnis: Nikisch I, 481; Hilger S.259. Über die Terminologie "Widerruf" und "Kündigung" vgl. Molitor, Die Kündigung 2.Aufl. 1951, S.52.

23) Statt aller mit weiteren Nachweisen BAG, Betrieb 1961/311 und BB 1958/194, hier allerdings für Ruheentgelt; Hilger S. 202; Herschel, BB 1958/162; Hueck-Nipperdey I, 497 ff; Gericke, Betrieb 1959/945; anderer Meinung ist soweit ersichtlich nur Joachim, RdA 1957/328 ff

24) Herschel a.a.O. zeigt aber im Anschluß daran, daß eine Unterscheidung nach wesentlichen und nicht wesentlichen Vertragsbestandteilen, bei denen nach Joachim a.a.O. eine Teilkündigung zulässig sein soll, schon aus praktischen Gründen nicht möglich ist.

Die Auslegung des Arbeitsvertrages ergibt die Zulässigkeit der Teilkündigung einzelner Arbeitsbedingungen.

Die Teilkündigung entspricht zwar wie Herschel²⁵⁾ ausführt, einem Zuge der allgemeinen Rechtsentwicklung, die im Falle von Teilstörungen das Rechtsverhältnis möglichst aufrechterhalten will, gegebenenfalls unter Korrektur des fraglichen Teiles, aber sie ist aus Gründen der Rechtssicherheit und wegen der Gefahr der Aushöhlung des Grundsatzes der Vertragstreue doch nur sehr eingeschränkt zuzulassen. Einer der oben dargelegten Ausnahmefälle ist bei vorbehaltlosen Zusagen in der Regel nicht gegeben. Der Ruhegeldanspruch bedarf zwar einer besonderen Rechtsgrundlage, das schließt aber nicht aus, ihn wie eine sonstige Arbeitsbedingung zu behandeln, die nicht als selbständiger Teilvertrag, sondern nur in Einheit mit dem gesamten Arbeitsvertrag betrachtet werden kann. Für den Arbeitgeber kommt deshalb bei Anwärtern eine Teilkündigung der Ruhegeldregelung nicht in Betracht.

5.) Änderungskündigung

a) Begriff

Die Änderungskündigung²⁶⁾ stellt eine echte Kündigung des Arbeitsvertrages dar mit dem gleichzeitigen Angebot, das Arbeitsverhältnis unter abgeänderten Bedingungen fortzusetzen²⁷⁾. Lehnt der Vertragspartner die vorgeschlagene Änderung der bisherigen Arbeitsbedingungen ab, wozu er jederzeit berechtigt ist, so führt diese Kündigung zu einer Beendigung des Arbeitsvertrages²⁸⁾.

25) Herschel a.a.O. S.161

26) Ausführliche Darlegung bei Nikisch, Festschrift für Sitzler (1956) S.265 ff; weitere Nachweise bei Hueck-Nipperdey I, 496, Fußnote 32. Gegenüber Pensionären ist eine Änderungskündigung nie zulässig, da es weder eine ordentliche Kündigung, noch eine ausserordentliche Änderungskündigung des Pensionsverhältnisses gibt; vgl. dazu auch BAG, BB 1961/177 und Heissmann, Arbgeb 1957/116

27) Die Änderungskündigung kann daneben noch in einer zweiten Form auftreten, nämlich als Kündigung unter der Bedingung, daß der Vertragsgegner der vorgeschlagenen Änderung des Vertrages nicht zustimmt. Eine sachliche Unterscheidung ist damit jedoch nicht getroffen.

28) Über die Zustimmung durch Stillschweigen, insbesondere durch Weiterarbeit im Betrieb vgl. die Ausführungen auf S.107 und Kunze, BB 1960/292 ff

Die Kündigung wirkt damit als Druckmittel, das die zunächst verweigerte Zustimmung des Vertragsgegners zu der Änderung herbeiführen soll. Die Zulässigkeit einer solchen Kündigung ist heute allgemein anerkannt²⁹⁾.

b) Geltung der Kündigungsschutzvorschriften

Da die wirksame Änderungskündigung wie jede andere Kündigung zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, finden das Kündigungsschutzgesetz und die sonstigen Kündigungsschutzvorschriften wie heute allgemein anerkannt ist in vollem Umfange Anwendung³⁰⁾.

Nach § 1, I KSchG ist die Kündigung nur dann wirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist, es sei denn der Arbeitnehmer versäumt es, die Unwirksamkeit der Kündigung mit der Kündigungsschutzklage gemäß § 3 KSchG geltend zu machen. Nach der Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes³¹⁾ ist dabei nicht erforderlich, daß dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überhaupt nicht mehr zumutbar ist, die Kündigung ist vielmehr schon dann sozial gerechtfertigt, wenn Umstände vorliegen, die bei verständiger Würdigung und bei einer Abwägung der Interessen der Vertragsparteien die Kündigung billigenswert und angemessen erscheinen lassen d.h. wenn sich der Arbeitnehmer trotz des früheren unbedingten Ruhegeldversprechens auf eine Änderung der vereinbarten betrieblichen Leistungen einlassen muß. Von Ausnahmen abgesehen ist dies immer dann zu bejahen, wenn die Pensionärsbezüge das frühere Arbeitseinkommen oder das später etwa höhere Einkommen eines vergleichbaren Arbeitnehmers übersteigen³²⁾.

c) Ergebnis

Die Aufhebung des Arbeitsvertrages für den Fall, daß der Arbeitnehmer sich nicht mit der Herabsetzung seiner Ruhegeldanwart-

29) Nikisch a.a.O. S.265/266; Hueck-Nipperdey I,497

30) Vgl. dazu Nikisch a.a.O. S.281 ff mit Nachweisen in Fußn. 50

31) BAG AP Nr.5 und 21 zu § 21 KSchG mit zustimmender Anmerkung Hueck; vgl. dazu Hueck, KSchG 4.Aufl.(1961) Anm.30 zu § 1 und Nikisch a.a.O. S.283

32) Im Ergebnis weitgehend übereinstimmend Heissmann, BB 1957/898, der allerdings von einer Höchstgrenze von 75 % ausgeht.

schaft einverstanden erklärt, entspricht aber in aller Regel gar nicht dem wahren Willen des Arbeitgebers. Hueck³³⁾ betont deshalb zurecht, daß es vielfach fraglich ist, ob dem Arbeitgeber die anderweitige Festsetzung der Pension so wesentlich ist, daß er den Verlust eines oder mehrerer Arbeitnehmer riskieren und eine Beunruhigung der Belegschaft in Kauf nehmen will. Da die Änderungskündigung ausserdem auf Anwärter beschränkt bleibt und da es sich bei einer allgemeinen Neuregelung der betrieblichen Versorgungsleistungen um eine Massenänderungskündigung handelt, für die neben § 1 KSchG die weitere Einschränkung des § 15 KSchG Platz greift, sollte sie nur ein letztes Hilfsmittel sein, wenn der Arbeitgeber eine Anpassung unbedingt für erforderlich hält und alle sonstigen rechtlichen Möglichkeiten versagen.

) Ergänzende Vertragsauslegung

a) Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 7.4.1959³⁴⁾

Nach dem Urteil des BAG v.7.4.1959 folgt aus Begriff und Wesen der Altersversorgung, daß es äußerste Grenzen der Gesamtversorgung geben müsse, die durch Sozialrente und betriebliches Ruhegeld, beide dem Betrage nach zusammengerechnet, nicht überschritten werden dürfen, wenn nicht völlig eindeutige, darüber hinausgehende Abmachungen getroffen sind. Diese Willensrichtung hält das Bundesarbeitsgericht bei allen Beteiligten für so offenkundig, daß es im Wege der Auslegung unter Anwendung der Grundsätze der §§ 133, 157, 242 BGB eine vorbehaltlos gegebene betriebliche Ruhegeldzusage grundsätzlich auf den Betrag beschränken will, der erforderlich ist, um den Unterschied zwischen der staatlichen Sozialrente und der erreichbaren Höchstgrenze auszugleichen. Vor einer Stellungnahme dazu ist in aller Kürze auf den zulässigen Umfang und die Grenzen der ergänzenden Vertragsauslegung einzugehen.

b) Umfang und Grenzen der - ergänzenden - Vertragsauslegung

Die Auslegung eines Vertrages nach § 157 BGB hat zum Ziel, den

33) Hueck S.25

34) BAG v.7.4.1959 AP Nr.46 zu § 242 BGB Ruhegehalt

Vertragsinhalt festzustellen und zwar auch in den Punkten, in denen eine eindeutige Parteivereinbarung nicht vorliegt, selbst wenn sich diese Vertragslücken erst nachträglich als Folge des weiteren Verlaufes der Dinge ergeben haben³⁵⁾. Nach der Ansicht des Bundesgerichtshofes³⁶⁾ handelt es sich bei der Auslegung eines Vertrages nicht mehr allein um die Deutung des Sinnes der beiderseitigen Vertragserklärungen, sondern um die Auslegung des als selbständige Rechtsquelle zu denkenden Vertrages unter Berücksichtigung seines Sinnes und Zweckes und des Parteiwillens, so wie er in den Vertragsbestimmungen zum Ausdruck gekommen ist.

Diese -ergänzende- Vertragsauslegung muß aber Auslegung bleiben, sie darf weder zu einer Abänderung, Einschränkung oder Ergänzung des erklärten Vertragswillens, noch zu einer Umänderung des Vertrages, sondern nur zu einer Ergänzung des Vertragsinhaltes führen. Der Vertrag ist also zu ergänzen, nicht der Vertragswille. Wenn danach auch der Parteiwille, so wie er im Vertrag seinen Niederschlag gefunden hat, zu berücksichtigen ist, so kann doch in den Fällen, in denen eine auszufüllende Vertragslücke nicht von Anfang an bestand, sich vielmehr erst nachträglich als Folge des weiteren Verlaufes der Dinge ergeben hat, dieses Ereignis nicht ausser Betracht bleiben³⁷⁾. In diesem Falle ist die Frage zu prüfen, wie die Parteien den fraglichen, **ungeregelt** gebliebenen Punkt geregelt haben würden.

Im Rahmen dieser ergänzenden Vertragsauslegung gemäß § 157 BGB ist auf dem Gebiet des Schuldrechts der Gedanke von Treu und Glauben nach § 242 BGB und im Bereich des Arbeitsrechtes die besondere Treue- und Fürsorgepflicht der Vertragsparteien zu berücksichtigen. Aus dieser Wechselwirkung von Vertragsauslegung und des alle Bereiche erfassenden Grundsatzes von Treu und Glauben ergibt sich zwingend, daß keine Rechtsstellung zu einem Verhalten berechtigen kann, das Treu und Glau-

35) Ständige Rechtsprechung des Reichsgerichtes; ausführliche Nachweise bei BGH LM Nr.1 zu BGB § 157 (D) und Palandt, Anm.2a zu § 157 BGB

36) BGHZ 9/278; BGH LM Nr.3 zu BGB § 133 (B); Palandt a.a.O.

37) RGZ 164/202; BGHZ 9/273, 23/285

ben, d.h. der dem Vertragsgegner geschuldeten Treuepflicht und dem allgemeinen Billigkeitsempfinden zuwiderläuft³⁸⁾.

c) Ergänzende Vertragsauslegung bei Ruhegeldzusagen

Der Wortlaut der Ruhegeldvereinbarungen wird, wenn ein ausdrücklicher Widerrufsvorbehalt fehlt, im Regelfall nicht eindeutig ergeben, ob bzw. welche Auswirkungen eine starke Rentenerhöhung auf betriebliche Ruhegeldverpflichtungen haben soll. Es ist deshalb erforderlich, durch eine entsprechende Auslegung der anderen Bestimmungen im Geiste des Vertrages und unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck des Pensionsvertrages eine Lücke zu schließen, die sich durch die meist unvorhergesehene Steigerung der Sozialrenten ergab. Das Bundesarbeitsgericht³⁹⁾ nimmt hier zurecht eine solche Vertragslücke an, da die Parteien für den Fall einer Rentenerhöhung nicht ausreichend Vorsorge getroffen haben, obwohl dies nach dem Sinn und Zweck des Vertrages als abschließende Regelung des Ruhestandsverhältnisses notwendig gewesen wäre. Hilger⁴⁰⁾ wendet dagegen ein, diese "Auslegung des Pensionsvertrages" stelle keine Ergänzung, sondern eine Änderung des Vertragsinhaltes dar, wobei das Bundesarbeitsgericht ausserdem die Auslegungsmaximen mit den Begriffen "Treu und Glauben" und "Begriff und Wesen" der Altersversorgung vermenge. Hilger verkennt dabei jedoch, daß im Rahmen der Auslegung eines Pensionsvertrages sehr wohl der Charakter der betrieblichen Altersversorgung als freiwillige soziale Leistung mit allen daraus resultierenden besonderen Treue- und Fürsorgepflichten der Arbeitsvertragsparteien berücksichtigt werden muß. Wie bereits früher eingehend dargelegt wurde sind der Wille der Vertragspartner und der Zweck des Vertrages eindeutig darauf gerichtet, dem Arbeitnehmer auch nach seinem Ausscheiden den früheren Lebensstandard zu sichern, nicht aber dem Pensionär durch die betrieblichen Ruhegeldleistungen zu höheren Bezügen zu verhelfen als er früher hatte. Diesen

38) Palandt Anm 4 zu § 157 BGB; BGHZ 12/337

39) BAG AP Nr.46 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BGH LM Nr.1 zu BGB § 157(D); ebenso Heissmann, Betrieb 1959/1169

40) Hilger S.295

Willen der Vertragsparteien kann man - von eindeutig anderslautenden Abmachungen abgesehen - den Vertragsbestimmungen zugrundelegen und bei einer nachträglich eingetretenen Änderung der Verhältnisse in Anrechnung bringen⁴¹⁾. Was sich somit als notwendige Folge aus dem ganzen Zusammenhang der getroffenen Abreden darstellt, kann, auch wenn die Beteiligten die Rentenreform nicht in Betracht gezogen haben, als Wille der Vertragsparteien angesehen werden⁴²⁾. Im Gegensatz dazu rückt Hueck⁴³⁾ den Treuegedanken und die Treuepflicht des Arbeitnehmers als Ausfluß des Arbeits- und Pensionsverhältnisses noch stärker in den Vordergrund. Hueck stützt sich bei einer Anpassung der betrieblichen Leistungen nicht ausdrücklich auf die Regeln der Vertragsauslegung und auch nicht auf eine der in Literatur und Rechtsprechung aufgestellten Formeln des Wegfalls der Geschäftsgrundlage, sondern allein darauf, ob die Forderung der vollen Pension mit dem Sinn der Ruhegeldzusage d.h. mit dem im Vertrag unter Anwendung der Grundsätze der §§ 133, 157, 242 BGB zu ermittelnden Vertragswillen vereinbar ist. Dieses Ergebnis entspricht aber in vollem Umfange den obigen Darlegungen.

d) Ergebnis

Die Auslegung der Ruhegeldvereinbarungen wird in der Regel, wenn nicht eindeutige anderslautende Abmachungen getroffen sind, zu dem Ergebnis führen, daß der Arbeitgeber nur soweit zu Ruhegeldleistungen verpflichtet ist, als diese nicht das frühere Arbeitseinkommen des Pensionärs oder das später etwa höhere Einkommen eines vergleichbaren Arbeitnehmers übersteigen. Keinen Unterschied kann es dabei machen, ob die Zusage auf einer Einzelvereinbarung, einer betrieblichen Übung, dem Grundsatz der Gleichbehandlung oder einem Kollektivvertrag beruht und ob es sich um Anwärter oder Pensionäre handelt, denn die Auslegungsregeln, die Grundsätze von Treu und Glauben und Sinn und Zweck der Ruhegeldbestimmungen sind unabhängig von der Rechtsgrundlage. Voraussetzung ist jedoch immer, daß diese Vertragsausle-

41) BAG a.a.O.; LAG Bremen, BB 1960/214 ff; vgl. auch die Stellungnahme von Heissmann zu diesen Urteilen in BB 1960/294 ff

42) So BGH LM Nr.1 zu BGB § 157 (D)

43) Hueck S.27/28

gung im Einzelfall im Parteiwillen, wie er im Vertrag zum Ausdruck gekommen ist, ihre Grundlage und ihre Rechtfertigung hat. Für eine Kürzung von vorbehaltlos zugesagten Ruhegeldansprüchen können deshalb andere Rechtsgrundlagen durchaus von Bedeutung bleiben.

) Wegfall der Geschäftsgrundlage

In der Rechtswissenschaft wird teilweise der Versuch gemacht, über die Lehre von der Geschäftsgrundlage zu einer Anpassung der betrieblichen Ruhegelder an die Sozialrenten zu kommen⁴⁴⁾.

a) Darstellung dieser Lehre⁴⁵⁾

Die Geschäftsgrundlage ist die bei Abschluß des Vertrages zutage getretene, dem Geschäftsgegner erkennbare und von ihm nicht beanstandete Vorstellung einer Vertragspartei oder die gemeinschaftliche Vorstellung beider Vertragspartner von dem Vorhandensein oder dem künftigen Eintritt gewisser Umstände, sofern der Geschäftswille auf dieser Vorstellung aufbaute. Insoweit besteht in Rechtswissenschaft und Rechtsprechung im wesentlichen Übereinstimmung⁴⁶⁾; keine einheitliche Meinung hat sich bisher aber über die Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage herausgebildet. Dazu werden hauptsächlich drei Ansichten vertreten, je nachdem ob eine objektive oder eine subjektive Geschäftsgrundlage zugrundegelegt oder ob eine solche Unterscheidung abgelehnt wird. Auf diesen Meinungsstreit, der in der neueren Zeit zu einer Reihe typischer Tatbestände geführt hat, kann im einzelnen nicht eingegangen werden. Der Untersuchung soll vielmehr die Entschließung des 40. Deutschen Juristentages zugrundegelegt werden⁴⁷⁾. Danach erfordern die Grundsätze der Vertragstreue und der Vertragsautonomie, daß die Erfüllung einer Verpflichtung nur dann und insoweit nicht verlangt werden kann, als der Vertrag infolge einer für die benachteiligte Partei unvorhersehbaren

44) Hilger S.296 ff; Heimann, RdA 1957/123 ff; Heissmann, Die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen 3.Aufl.1958 S.73; vgl. auch Hueck S.21.

45) Vgl.dazu Larenz, Geschäftsgrundlage und Vertragserfüllung 2.Aufl.1957 S.5 ff; weitere Nachweise bei Enneccerus-Lehmann, S.177 ff; Soergel-Siebert, Anm.227 ff zu § 242 BGB; Palandt Anm 6c zu § 242 BGB

46) Vgl.BGH,NJW 1953/1585 mit einer ausführlichen Darlegung von Rechtsprechung und Lehre

47) Verhandlungen des 40. Deutschen Juristentages 1953 Bd.2,B 92

völligen Veränderung der ihm zugrundeliegenden Verhältnisse seinen ursprünglichen Sinn verloren hat. Es muß also der im Vertrag irgendwie zum Ausdruck gelangte Vertragssinn und Vertragszweck nicht nur vorübergehend unerreichbar geworden sein, so daß der Vertrag keine sinnvolle Gesamtregelung mehr darstellt und seine Erfüllung infolgedessen für eine Partei nicht mehr zumutbar ist. Die Bedeutung der Zumutbarkeit⁴⁸⁾ der Vertragserfüllung neben den typischen Tatbeständen ist zwar bestritten, ihr enger Zusammenhang mit dieser Lehre ist aber nicht zu übersehen, denn letzte Grundlage für die Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage ist der Grundsatz von Treu und Glauben, wie er seinen Ausdruck in den §§ 157, 242 BGB gefunden hat⁴⁹⁾. In Übereinstimmung damit hat die Rechtsprechung im allgemeinen an Hand von Zumutbarkeits- und Billigkeitserwägungen im Rahmen des § 242 BGB für den Einzelfall entschieden, ohne die in der Rechtswissenschaft herausgebildeten Grundsätze zum Wegfall der Geschäftsgrundlage besonders zu betonen⁵⁰⁾. Entscheidend ist danach allein, ob die Durchbrechung des obersten Grundsatzes der Vertragstreue nach der Gesamtregelung des Vertrages zur Vermeidung untragbarer, mit Recht und Gerechtigkeit schlechthin unvereinbarer Ergebnisse notwendig erscheint und deshalb ein Festhalten des Vertragsgegners am Vertragstext einen Verstoß gegen Treu und Glauben darstellen würde.

b) Die Geschäftsgrundlage bei Ruhegeldvereinbarungen

Als Geschäftsgrundlage der Ruhegeldvereinbarungen ist die gemeinsame Vorstellung der Parteien über die Unzulänglichkeit der Sozialrenten vor der Rentenreform anzusehen, die durch Aufstockung mit betrieblichen Mitteln den Arbeitnehmer im Alter so stellen sollen, daß dieser den beim Ausscheiden aus dem Be-

48) Vgl. dazu: Larenz a.a.O. S.110 ff mit einer eingehenden Darlegung der neueren Rechtsprechung; Soergel-Siebert Anm 230/232 zu § 242 BGB; Enneccerus-Lehmann S.180 ff

49) Larenz a.a.O. S.117 ff; Palandt a.a.O.; Hilger S.285 ff

50) RGZ 158/175, 160/265 ff, 168/126 ff; OGHZ 1/394, 2/209; BGHZ 2/188, 7/360 ff und NJW 1958/1772; BAG AP Nr.1 zu § 242 BGB, Geschäftsgrundlage; ebenso Enneccerus-Lehmann S.180

trieb erreichten Lebensstandard unter Anpassung an die geminderten Bedürfnisse des Alters in etwa aufrechterhalten kann⁵¹⁾. Nur die sichere Erwartung der Vertragspartner, daß die Sozialrenten auch in Zukunft in etwa gleich bleiben werden und damit eine vernünftige Relation der Einkommen gegeben ist, hielt die Parteien ab, diese Relation als Bedingung der betrieblichen Ruhegeldleistungen einzuführen.

Von diesem eigentlichen Vertragszweck und dem erstrebten Ergebnis der Pensionsabrede ist das Motiv zum Abschluß eines solchen Vertrages zu trennen. Das Motiv für die Ruhegeldzusage kann im Einzelfall sehr verschieden sein; in der Regel wird das Hauptmotiv jedoch sein, den Arbeitnehmer für langjährige Dienste im Betrieb zu belohnen und für ihn einen Anreiz zu schaffen, seine Arbeitskraft weiterhin dem Betrieb zur Verfügung zu stellen. Daran hat sich durch die Rentenreform nichts geändert⁵²⁾.

c) Anwendung der Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage auf Ruhegeldvereinbarungen

Bei einer Anwendung der Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage auf Ruhegeldvereinbarungen aus Anlaß der Rentenreform tauchen jedoch einige besondere Schwierigkeiten auf, die vorweg zu behandeln sind:

aa) Subsidiarität gegenüber der Vertragsauslegung

Die Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage führt als ausserordentlicher Rechtsbehelf notwendig zu einer Durchbrechung des obersten Grundsatzes der Vertragstreue. Sie kann deshalb nur dann in Frage kommen, wenn die allgemeinen Auslegungsregeln und damit auch die ergänzende Vertragsauslegung zu keiner oder zu keiner vertretbaren Lösung führen⁵³⁾. Das ist aber wie oben dargelegt in der Regel nicht der Fall. Die Begründung des Wider-

51) Heissmann, Arbgeb 1957/114; Hilger S.259 ff

52) Heimann, RdA 1957/124; vgl. auch BGB-RGRK Anm.60 zu § 242

53) So BGH, NJW 1953/1585. Diese logische Reihenfolge wird vom BAG AP Nr.46 zu § 242 BGB Ruhegehalt verkannt, wenn es versucht, vor der Vertragsauslegung über den Wegfall der Geschäftsgrundlage zu einem angemessenen Ergebnis zu kommen; vgl. Heissmann, Betrieb 1959/1169; BGB-RGRK Anm.59 zu § 242

rufsrechtes aus dem Vertragsinhalt unter Berücksichtigung der allgemeinen Auslegungsregeln, der Grundsätze von Treu und Glauben und der Eigenart des Ruhegeldes als zusätzliche soziale Leistung des Arbeitgebers läßt sich zwar wie Hilger⁵⁴⁾ zurecht betont, mit der Begründung aus dem Fortfall der Geschäftsgrundlage nicht immer scharf trennen, da in beiden über § 242 BGB ein den Vertrag gestaltendes Moment enthalten ist. Grundsätzlich ist aber an der Subsidiarität der Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage gegenüber der Vertragsauslegung festzuhalten, denn für einen ausserordentlichen Rechtsbehelf kann nur insoweit Platz sein, als nicht mit Mitteln des Vertrages eine angemessene Lösung zu erreichen ist.

bb) Subsidiarität gegenüber anderen Rechtsbehelfen

Nach einem Urteil des Bundesgerichtshofes⁵⁵⁾ kann in vertragliche Vereinbarungen unter dem Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage nur dann eingegriffen werden, wenn dem Schuldner kein anderer Ausweg mehr verbleibt, um sich von einer für ihn untragbar gewordenen Verbindlichkeit oder einer Regelung zu lösen, die ihren ursprünglichen Sinn und Zweck völlig verloren hat. Das wird in **aller** Regel nur bei langfristigen oder aus anderen Gründen nicht mit kurzer Frist lösbaren Verträgen zutreffen. Für das Zivilrecht ist diese Rechtsprechung allgemein anerkannt und auch zu bejahen⁵⁶⁾. Ob der Lehre vom Fortfall der Geschäftsgrundlage auch im Arbeitsrecht gegenüber den sonstigen Rechtsbehelfen Subsidiarität zuzuerkennen ist oder ob sie gleichrangig daneben steht, ist bestritten⁵⁷⁾. Ein

54) Hilger S.261; ebenso Heissmann a.a.O.

55) BGH LM Nr.15 zu BGB § 242 (Bb) für den Fall einer dreimonatigen Kündigungsfrist

56) Vgl. BGB-RGRK 11.Aufl. Anm.78 ff, 100 zu § 242; Staudinger 10. Aufl. Anm.799 zu § 242 BGB

57) Heissmann, BB 1957/898; Hilger, BB 1957/297 ff; Hueck S.26; Kling-Weiss, Betriebliche Altersversorgung und Rentenreform (1957) S.29

Hinweis auf diese Problematik muß hier genügen. Bejaht man die Subsidiarität auch für das Arbeitsrecht, so sind bei Anwärtern wegen der Möglichkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderungskündigung in den Grenzen des § 1 KSchG auch aus dieser Richtung grundsätzliche Bedenken gegen die Anwendbarkeit der Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage geltend zu machen.

cc) Beschränkung auf gegenseitige Verträge

Die Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage als Weiter- und Fortentwicklung der Lehre von der Clausula rebus sic stantibus ist zwar nicht ausschließlich, aber doch in erster Linie für schuldrechtliche Austauschverträge in Anbetracht des ihnen zugrundeliegenden Äquivalenzverhältnisses entwickelt worden⁵⁸⁾.

Bei betrieblichen Ruhegeldleistungen spielt aber das Äquivalenzverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung, von den Zusagen mit Entgeltcharakter⁵⁹⁾ vielleicht abgesehen, keine Rolle⁶⁰⁾, da dem Pensionsversprechen und den Pensionsleistungen weder eine bestimmte zeitliche Spanne, noch das gesamte Arbeitsleben im Betrieb als Gegenleistung gegenübergestellt werden kann, auch wenn die Pensionen um dieser Dienste willen gewährt werden. Für diese auf der Fürsorgepflicht beruhenden, stark persönlichkeitsbedingten Tatbestände eignet sich die Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage nur schlecht und kann kaum zur Umgestaltung einer auf Treu und Glauben beruhenden Pflicht des Arbeitgebers im Fürsorgebereich führen⁶¹⁾.

dd) Unvorhersehbarkeit

Als Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Lehre vom Fortfall der Geschäftsgrundlage wird allgemein gefordert, daß das die Geschäftsgrundlage verändernde Ereignis, das auch in einer

58) Palandt, Anm 6a/c zu § 242 BGB; Hueck S.26

59) Dieser Austauschcharakter wird von Herberger, BB 1954/939 und Lemke 1957/513, nach denen die Betriebspensionen echtes Entgelt darstellen, stark betont; vgl. dazu Hilger S.29

60) Hueck S.26; Heissmann, Arbgeb 1957/114

61) Gericke, Betrieb 1959/945

Änderung der Gesetzgebung liegen kann⁶²⁾, für die Parteien nicht voraussehbar gewesen ist⁶³⁾. Alle vorhergesehenen oder doch vorhersehbaren Ereignisse können damit nicht berücksichtigt werden, da sie zu dem von der betreffenden Partei im Vertrag übernommenen Risiko gerechnet werden müssen⁶⁴⁾. Die Reform der Sozialrenten wurde bereits seit längerer Zeit angestrebt und war auch schon in das Regierungsprogramm der 1953 gewählten Bundesregierung aufgenommen, so daß zumindest eine Rentenanpassung im Laufe der Jahre zu erwarten war. Alle Arbeitgeber, die die Ruhegeldzusage erst in diesem Zeitraum abgegeben haben, ohne sich gegen den Fall der Rentenerhöhung abzusichern, könnten sich damit in der Regel nicht auf die Grundsätze des Wegfalles der Geschäftsgrundlage berufen⁶⁵⁾. Die Folge davon wäre eine differenzierte Behandlung der Arbeitnehmer je nach dem Zeitpunkt, in dem ihnen das Ruhegeld zugesagt wurde. Für eine solche Differenzierung fehlt aber jede sachliche Berechtigung. Nicht angängig ist es, mit Heissmann⁶⁶⁾ zwar grundsätzlich von der Notwendigkeit der Unvorhersehbarkeit einer künftigen Änderung auszugehen, die Unterlassung der Aufnahme eines ausdrücklichen Vorbehaltes aber deshalb für unbeachtlich zu erklären, weil dieser Vorbehalt schon Bestandteil des Pensionsvertrages sei.

d) Ergebnis

Lässt man alle diese grundsätzlichen Bedenken gegen die Anwendbarkeit der Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage bei einer Anpassung der betrieblichen Ruhegelder an die aus Anlaß der Rentenreform erhöhten Sozialrenten unbeachtet, so führt sie durchaus zu billigen und angemessenen Ergebnissen. Nach der Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes⁶⁷⁾ ist die Geschäftsgrundlage für betriebliche Versorgungsversprechen durch die Rentenreform

62) RGZ 119/142; vgl. aber Enneccerus-Lehmann S.182

63) Larenz, Lehrbuch des Schuldrechts Bd I, 4.Aufl S.96 und 205; Lehmann, Allgemeiner Teil des bürgerlichen Gesetzbuches 12. Aufl. (1960) S.274 ff; Palandt, Anm 6c zu § 242 BGB

64) BGH AP Nr.1 zu § 242 BGB Geschäftsgrundlage; Larenz a.a.O. S.207

65) Ebenso LAG Hamburg, BB 1958/560

66) Heissmann, Arbgeb 1957/114 ff

67) BAG AP Nr.46 zu § 242 BGB Ruhegehalt

allein nicht weggefallen und die Opfergrenze des Vertrages nicht überschritten. Daran ist richtig, daß der eigentliche Zweck der Pensionszusage, dem Arbeitnehmer eine ausreichende Altersversorgung zu verschaffen, durch die Rentenreform sicher nicht vereitelt ist. Zu den Elementen einer sinnvollen Ruhegeldregelung im Rahmen des Parteiwillens und damit zur Geschäftsgrundlage gehört aber auch eine vernünftige Relation zwischen den Arbeits- und den Ruhestandsbezügen⁶⁸⁾. Hueck⁶⁹⁾ betont dabei zurecht, daß es nicht darauf ankommen könne, ob eine der in der Lehre meist für ganz anders gelagerte Fälle aufgestellten Formeln unmittelbar auf den vorliegenden Tatbestand passe. Entscheidend ist vielmehr allein, ob bei einem Wegfall der Geschäftsgrundlage die Durchbrechung des Grundsatzes der Vertragstreue zulässig und erforderlich ist, um untragbare, mit Recht und Gerechtigkeit unvereinbare Ergebnisse zu vermeiden⁷⁰⁾.

Die Rechtsfolgen des Fortfalles der Geschäftsgrundlage sind dem Sinn und Zweck des konkreten Vertrages zu entnehmen. In erster Linie ist also eine Anpassung an die geänderte Rechtslage anzustreben, wobei grundsätzlich diejenigen Rechtsfolgen eintreten müssen, die redlich denkende Parteien verständigerweise vereinbart hätten, wenn sie die jetzt eingetretene Lage gekannt und geregelt hätten⁷¹⁾. Es kann damit auch nach dieser Lehre eine Kürzung der Betriebspensionen nur insoweit erfolgen als sie durch die Vorschrift des § 242 BGB geboten ist d.h. wenn die betrieblichen Ruhegeldleistungen zu einer übermäßig hohen Gesamtversorgung führen, so daß die Forderung des Pensionärs auf die volle Pension einen Verstoß gegen Treu und Glauben darstellen würde⁷²⁾. Das ist aber wie bereits früher dargelegt

68) Das wird auch vom BAG a.a.O. im Rahmen der Vertragsauslegung anerkannt. Ebenso Hilger S.296/297 und Heimann, RdA 1957/124

69) Hueck S.28

70) BAG AP Nr.1 zu § 242 BGB Geschäftsgrundlage; BGH LM Nr.27 und 28 zu BGB § 242 (Bb)

71) Larenz a.a.O. S.208; Enneccerus-Lehmann S.180/181

72) Heissmann, Betrieb 1959/1168 ff; Hilger S.301 ff

wurde, in der Regel nur dann der Fall, wenn das Pensionärs-einkommen das frühere oder das später etwa höhere Arbeitseinkommen eines vergleichbaren Arbeitnehmers übersteigt. Die Anpassung der betrieblichen Ruhegelder an die erhöhten Sozialrenten führt damit nach der Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage zum gleichen Ergebnis wie bei einer ergänzenden Vertragsauslegung.

e) Anhang: Geltung bei Kollektivvereinbarungen

Die Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage ist in erster Linie für Austauschverträge im Rahmen des Individualvertragsrechtes entwickelt worden, ihr Geltungsbereich erstreckt sich aber auch auf kollektive Vereinbarungen.

aa) Generelle Zusagen und die betriebliche Übung

Ruhegeldverpflichtungen auf Grund einer generellen Zusage oder einer betrieblichen Übung beinhalten zwar kollektive Elemente, sie beruhen aber letzten Endes immer auf einem Einzelvertrag⁷³⁾. Es gelten damit die gleichen Grundsätze wie bei echten Individualverträgen⁷⁴⁾. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß diese Ansprüche, die auf einen generellen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers zurückzuführen sind, in besonderem Maße dem Gleichbehandlungsgebot unterliegen.

bb) Betriebsvereinbarung

In der Rechtswissenschaft ist es bestritten, ob der Arbeitgeber im vorher abgesteckten Rahmen eine Anpassung übermässiger, auf einer Betriebsvereinbarung beruhender Ruhegeldanwartschaften unter Berufung auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage erreichen kann.

Nach Hilger⁷⁵⁾ sind die Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung, solange diese in Kraft ist, im Verhältnis zu den einzelnen Begünstigten unabdingbar und deshalb auch nicht unter Berufung auf einen etwaigen Wegfall der Geschäftsgrundlage angreifbar. Dem kann nicht zugestimmt werden. Von der Möglichkeit

73) Ausführliche Darlegung auf S.19 ff. In Wirklichkeit handelt es sich hier gar nicht um echte Kollektivvereinbarungen, sondern um Einzelvereinbarungen mit kollektiven Elementen.

74) Ebenso Hilger S.299 Fußn. 14 und 15

75) Hilger S.300

einer ordentlichen Kündigung der Betriebsvereinbarung durch den Arbeitgeber einmal abgesehen, die eine auf der bisherigen Betriebsvereinbarung beruhende Anwartschaft ersatzlos in Wegfall bringen würde, kann auch der Fortfall der Geschäftsgrundlage zu einer Änderung der Ruhegeldverpflichtungen des Arbeitgebers führen. Eine unmittelbare Einwirkung des Fehlens oder des Wegfalles der Geschäftsgrundlage auf eine Betriebsvereinbarung ist zwar zu verneinen⁷⁶⁾, der Arbeitgeber hat jedoch das Recht, unter Berufung auf den Fortfall der Geschäftsgrundlage durch den Hinweis auf eine im Zeitpunkt der Pensionierung etwa erfolgende Kürzung der Ruhegeldansprüche, falls diese dann die festgelegte Höchstgrenze übersteigen sollten, eine Anpassung zu erreichen. Die formale Unabdingbarkeitswirkung der Bestimmungen der Betriebsvereinbarung, die sich als Schutzprinzip zugunsten der wirtschaftlich unterlegenen Arbeitnehmer darstellt⁷⁷⁾, muß hier dem höherrangigen, das ganze Rechtsleben beherrschenden Grundsatz von Treu und Glauben weichen. Die Belange der einzelnen Arbeitnehmer können insoweit keine Beachtung finden, als die Forderung der vollen betrieblichen Pension die Ausnützung einer formalen Rechtsstellung sowie einen Verstoß gegen die Grundsätze des § 242 BGB und die besondere Treuepflicht des Arbeitnehmers, die unabhängig von der Rechtsgrundlage Geltung haben, darstellen würde⁷⁸⁾.

Der Weg von Hilger⁷⁹⁾, über die Vertragsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu einer Anpassung zu kommen, ist nur dann gangbar, wenn eine vertragliche Abänderung der Betriebsvereinbarung zustandekommt, denn sonst bleibt dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit der Kündigung. Lehnt man die Möglichkeit einer unmittelbaren Herabsetzung der Anwartschaften ab und gibt man dem Arbeitgeber nur ein Recht zu einer fristlosen Kündigung der Betriebsvereinbarung, durch das ein Rücktritts- oder

76) So BAG, BB 1957/472 für Tarifverträge; Hueck-Nipperdey II, 330 ff. Die Frage der Subsidiarität der Lehre von der Geschäftsgrundlage gegenüber der Kündigung der Betriebsvereinbarung sei hier dahingestellt.

77) Vgl. Hueck-Nipperdey II, 795 ff; Dietz, BetrVG, Vorbem 18 vor § 56

78) Hueck S.34

79) Hilger S.300

Kürzungsrecht des Arbeitgebers aufgrund des § 242 BGB oder des Wegfalles der Geschäftsgrundlage grundsätzlich verdrängt wird⁸⁰⁾, so wird das zu dem sehr unbefriedigenden Ergebnis führen, daß der Arbeitgeber gezwungen wäre, um in vielleicht wenigen Ausnahmefällen eine Anpassung zu erreichen, die Betriebsvereinbarung zu kündigen und damit alle Anwartschaften zu vernichten.

Ist ein Arbeitnehmer während der Geltungsdauer einer Betriebsvereinbarung aus dem Betrieb ausgeschieden und hat er mit der Pensionierung bestimmte Ruhegeldansprüche erworben, so ist für ihn die Unabdingbarkeit der Norm entfallen, so daß auch hier einer Anwendung der allgemeinen Regeln nichts im Wege steht.

IV. Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung

Aus Anlaß der Rentenreform haben viele Unternehmer versucht, auf einzelvertraglicher Basis oder durch Abschluß einer Betriebsvereinbarung eine den jetzigen Verhältnissen angepasste generelle Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung zu erreichen.

Eine solche Neuregelung kann sich in vielen Fällen als notwendig erweisen, um dem Arbeitgeber eine feste Berechnung der ihm im Laufe der Jahre erwachsenen Ruhegeldverpflichtungen zu ermöglichen¹⁾. Es ist daher sachlich nicht ungerechtfertigt, eine Neuordnung der betrieblichen Leistungen durch Staffelung der Ruhegelder nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit mit festen Höchstgrenzen zu treffen oder Rentenpläne aufzustellen, bei denen die betrieblichen Pensionen in mehr oder minder starkem Umfange von der Höhe der jeweiligen Sozialrenten abhängig sind²⁾. Dabei sind im wesentlichen drei Tatbestände auseinanderzuhalten:

1.) Ablösung einer Betriebsvereinbarung durch eine neue

Die Frage, welche rechtlichen Auswirkungen die Ablösung einer Betriebsvereinbarung durch eine neue hat, wurde bereits früher,

80) So Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG 3.Aufl (1955) Anm.29 zu § 1;

1) Vgl. Hartmann, BB 1959/603

2) Ausführliche Darlegung der Praxis bei Heissmann, BB 1958/453 ff

getrennt nach Anwärtern und Pensionären, untersucht³⁾. In diesem Zusammenhang sollen nur noch einige kurze Anmerkungen zu der Rechtstellung der Anwärter hinzugefügt werden. Bezüglich der Pensionäre kann im vollen Umfange auf die früheren Darlegungen verwiesen werden.

In der Rechtswissenschaft besteht keine Einigkeit darüber, ob man Ruhegeldanwartschaften aufgrund einer Kollektivnorm den Anwartschaften aus Einzelvereinbarungen gleichstellen kann mit der Folge, daß die Macht des Kollektivs grundsätzlich Halt zu machen hat vor diesen festen Rechtspositionen der einzelnen Mitglieder des Kollektivs⁴⁾. Hilger⁵⁾ bejaht diese Frage unter Berufung auf Siebert⁵⁾, da der Ruhegeldanspruch als entstandener und erdienter Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers zum individualrechtlichen Bereich gehöre und damit der Kollektivmacht entzogen sei. Dem wäre grundsätzlich zuzustimmen, wenn auch die Anwartschaft auf Ruhegeld ein erdienter und bereits entstandener Individualanspruch wäre. Das wurde aber bereits früher abgelehnt.

Es ist damit nicht angängig, einer Anwartschaft kollektiver Herkunft individualrechtlichen Charakter zuzuerkennen, es sei denn, die auf einer Kollektivnorm beruhende Anwartschaft erhielt durch eine spätere ausdrückliche Bestätigung eine neue, individualrechtliche Rechtsgrundlage. In allen übrigen Fällen bringt eine neue Betriebsvereinbarung die auf einer abgelösten Betriebsvereinbarung beruhenden Anwartschaften in Wegfall⁶⁾.

2.) Ersetzung einer einzelvertraglichen Regelung durch eine Betriebsvereinbarung

a) Einzelvertraglich individuelle Regelung

Die durch Betriebsvereinbarung erfolgende normative Bestimmung

3) Vgl. S.27/28

4) Eingehende Darlegung bei Siebert, Festschrift für Nipperdey (1955) S.128; Hueck-Nipperdey II, 798 ff

5) Hilger S.194 ff; Siebert a.a.O.

6) Statt aller Dietz, BetrVG, Vorbemerkung 20 zu § 56

von Arbeitsbedingungen hat zum Ziel, dem Arbeitnehmer unabdingbare Mindestbedingungen zu sichern. Nach dem Günstigkeitsprinzip, das sich aus dieser Zweckbestimmung der Betriebsvereinbarung ergibt, bleiben deshalb individuelle Sonderabmachungen aufgrund des Leistungsprinzips oder der Bedürftigkeit durch den Abschluß eines neuen Normenvertrages unberührt⁷⁾.

b) Einzelvertraglich generelle Regelung⁸⁾

Es ist bestritten, ob eine Aufhebung oder Änderung von betriebseinheitlich geltenden, auf Einzelverträgen beruhenden Arbeitsbedingungen durch eine Betriebsvereinbarung mit Wirkung für und gegen die aktive Belegschaft möglich ist oder ob hier allein die Grundsätze des Individualrechts zur Anwendung kommen müssen. Entscheidend ist dafür, ob innerhalb des gleichen Geltungsbereiches eine generelle Regelung einer späteren normativen Vereinbarung weicht oder ob eine günstigere allgemeine vertragliche Regelung den Vorrang hat.

Der Schutz der einzelnen Rechte hängt zunächst vom Titel ab⁹⁾. Für die Änderung einer generellen vertraglichen Regelung wäre danach grundsätzlich eine Vielzahl einzelvertraglicher Vereinbarungen notwendig. Hilger¹⁰⁾ weist aber zurecht darauf hin, daß kollektivrechtliche und individualrechtliche Ansprüche neben ihrer Rechtsgrundlage auch nach ihrem Inhalt zu unterscheiden sind. Danach haben kollektivrechtlichen Charakter alle Rechte, die dem Einzelnen in seiner Stellung in der Gruppe oder um seiner Funktion in einem Betriebsorganismus willen zustehen. Das wird bei generellen Vereinbarungen in der Regel der Fall sein, wenn die Zusage allein wegen der Betriebszugehörigkeit des Einzelnen erfolgt, nicht aber um ihn als Einzelperson abzuheben.

Nach der Lehre Nipperdeys zur Ablösung einer kollektiven Regelung durch eine andere¹¹⁾, der sich das Bundesarbeitsge-

7) BAG, BB 1958/304; Hueck-Nipperdey II, 798; Dietz a.a.O.

8) In erster Linie fallen darunter Ansprüche aufgrund einer betrieblichen Übung oder einer generellen Vereinbarung

9) Nikisch, NJW 1954/531

10) Hilger, BB 1958/417

11) Hueck-Nipperdey II, 416 ff, 798 ff; eingehende Würdigung dieser Lehre bei Siebert a.a.O. S.126 ff

richt¹²⁾ angeschlossen hat, ersetzen die normativen Bestimmungen der Betriebsvereinbarung die bisher gleichmässig allgemein aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarungen geltenden Arbeitsbedingungen, auch wenn diese für den einzelnen Arbeitnehmer günstiger waren. Das Günstigkeitsprinzip, das hier eigentlich zur Anwendung kommen müsste und eine normative Verschlechterung der rechtskonstruktiv auf Einzelarbeitsverträgen beruhenden Abreden ausschließen würde, da nach dem Rechtstitel generelle Regelungen verschiedenen Ranges vorliegen, wird verdrängt vom Ordnungsprinzip. Ein Teil der Lehre¹³⁾ verneint allerdings die Möglichkeit einer Verschlechterung einzelvertraglicher Anwartschaften durch den Abschluß einer Betriebsvereinbarung und gibt dem Günstigkeitsprinzip im Verhältnis Betriebsvereinbarung-Einzelvertrag absoluten Vorrang. Dem kann jedoch nicht zugestimmt werden. Aus der Ordnungsfunktion der Kollektivnorm sowie aus dem Willen der Vertragspartner der Betriebsvereinbarung, einheitliche Bestimmungen für alle Arbeitsverhältnisse des Betriebes zu schaffen, ergibt sich der Vorrang der Ordnungsprinzips und damit der Betriebsvereinbarung. Rechtlich konstruktiv kann dem mit Goetz Hueck¹⁴⁾ auch dadurch Rechnung getragen werden, daß diese generellen Vereinbarungen als kollektiv begründete Arbeitsvertragsbestimmungen den Vorbehalt kollektiver Beeinflussung in sich tragen. Eine Ausnahme gilt jedoch dann, wenn die günstigere individuelle Regelung auf besonderen persönlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers beruht und deshalb nicht als Teil einer allgemeinen betrieblichen Ordnung anzusehen ist oder wenn der Arbeitgeber im Einzelfall ausdrücklich den Willen bekundet hat, dem Arbeitnehmer diese Ansprüche ohne Rücksicht auf den Bestand der allgemeinen Ordnung zu gewähren¹⁵⁾.

.) Ablösung einer einzelvertraglich generellen Regelung durch eine neue

Bei vorbehaltlos zugesagten Pensionsansprüchen kann auch eine

12) BAG, BB 1958/304 für Tarifverträge

13) Dietz, BetrVG, Vorbem. 18a und 20 zu § 56; Mendigo, AuR 1956/221 ff; zweifelnd Kauffmann, Betrieb 1956/990; ebenso LAG Stuttgart, Betrieb 1953/556

14) Goetz Hueck, AR-Blattei, Betriebsübung II

15) BAG a.a.O.; Hueck-Nipperdey a.a.O.

grundsätzliche Neuregelung der Pensionsordnung die Herabsetzung der Ruhegeldansprüche und der Anwartschaften über den im ersten Hauptteil abgesteckten Rahmen hinaus nicht rechtfertigen. Ein Eingriff in feste Rechtspositionen der Arbeitnehmer könnte nur dort zugelassen werden, wo zwingende Gründe einen solchen Eingriff als unumgänglich erscheinen lassen. Das wird hier jedoch in aller Regel nicht der Fall sein, so daß der Arbeitgeber, falls eine gütliche Vereinbarung mit den Betroffenen scheitert, die geplante Neuregelung, soweit sie eine Schlechterstellung der Arbeitnehmer über den zulässigen Rahmen hinaus bringt, nur für künftig eintretende Arbeitnehmer und Arbeitnehmer ohne feste Anwartschaften durchführen kann¹⁶⁾.

V. Rolle des Betriebsrates

1.) Rechtliche Einwirkungsmöglichkeiten

Im Betriebsverfassungsgesetz ist zwar die Altersfürsorge direkt nirgends erwähnt, der Gesetzgeber hat aber in § 56 Abs.1 lit.e BetrVG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Verwaltung von betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen festgelegt. Aus der Bestimmung der Wohlfahrtseinrichtung als weitgehend selbständige betriebliche Einrichtung mit einer besonderen Verwaltung, die zum Zwecke errichtet wurde, uneigennützige Leistungen des Arbeitgebers an die Belegschaft zu erbringen, ergibt sich notwendig, daß ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nie bestehen kann bei direkten Leistungen des Arbeitgebers an die Belegschaft ohne Zwischenschaltung einer betrieblichen Kasse, selbst wenn zur Sicherung dieser Leistungen Rückstellungen in der Bilanz vorgenommen sind¹⁾.

Das obligatorische Mitbestimmungsrecht in § 56 Abs.1 lit.e BetrVG betrifft nach seinem klaren Wortlaut aber auch bei Ruhegeldeinrichtungen nur die Verwaltung, nicht dagegen die Errichtung dieser Einrichtungen und damit auch nicht die Festlegung der Arbeitgeberbeiträge und der jeweiligen betrieblichen Pensionen sowie die Herabsetzung der Leistungen an die Arbeit-

16) Hueck S.30

1) Hueck S.33; Dietz, BetrVG, Anm 29d zu § 56

nehmer anlässlich der Rentenreform²⁾.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarungen können jedoch im Rahmen des erweiterungsfähigen § 57 BetrVG sämtliche soziale Angelegenheiten des Betriebes geregelt werden wie z.B. die Gewährung von betrieblichen Ruhegeldleistungen³⁾. Da die Betriebsvereinbarung aber ihrem Begriff, ihrem Wesen und dem vom Gesetz gewollten Zweck nach im normativen Teil nur die Ordnung im Betrieb und damit die Rechtsverhältnisse der im Betrieb Tätigen regeln kann, ist der Betriebsrat zur Vertretung der Interessen der Pensionäre nicht befugt⁴⁾. Der rechtliche Einfluß des Betriebsrates ist damit auf aktive Belegschaft beschränkt, Dabei schließt das Recht zum Abschluß einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Ruhegeldleistungen notwendigerweise die Befugnis zur Aufhebung und Abänderung der einmal getroffenen Regelung ein. Darüberhinaus verhindert auch das Vorliegen einer einzelvertraglich generellen Ruhegeldordnung nach der Lehre Nipperdeys von der Ablösung einer kollektiven Regelung durch eine andere nicht den Abschluß einer Betriebsvereinbarung über diese Materie, selbst wenn dadurch die Rechtsstellung einzelner Arbeitnehmer verschlechtert werden sollte.

2.) Tatsächliche Einflußmöglichkeiten

Aus den vorherigen Ausführungen ist ersichtlich, daß die Rechtsstellung des Betriebsrates bei der Festlegung der betrieblichen Pensionen doch sehr beschränkt ist, wenn man nur seine direkten Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz ins Auge faßt. Eine Mitwirkung des Betriebsrates ist danach nur

2) Hueck S.33; Dietz, BetrVG, Anm 28 zu § 56; BAG AP Nr.3 zu § 56 BetrVG "Wohlfahrtseinrichtungen", für die Festsetzung des Mietpreises bei Werkwohnungen;
a.M.: Rowedder, BB 1957/1042; Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 5.Aufl. (1960) Anm 29 zu § 56; ausführliche Stellungnahme bei Hilger, Festschrift für Sitzler (1956) S.153 ff und Siebert, BB 1953/835; Dietz, Festschrift für Nipperdey (1955) S.147 ff

3) BAG AP Nr.1 zu § 57 BetrVG; Dietz, BetrVG, Anm 2 zu § 57

4) BAG a.a.O.

in Ausnahmefällen erforderlich und andererseits genügt seine Mitwirkung nicht zur Kürzung laufender Betriebspensionen und auf Einzelvertrag beruhender individueller Anwartschaften. Die Zustimmung des Betriebsrates hat aber wie Hueck⁵⁾ zurecht betont, eine sehr erhebliche tatsächliche Bedeutung und zwar in zwei Richtungen:

Einmal darf der Einfluß des Betriebsrates auf die betroffenen Arbeitnehmer nicht unterschätzt werden, die bereitwilliger eine Kürzung hinnehmen werden, wenn ihre gewählten Vertreter eine solche befürworten. Zum andern wird eine Kürzung übermäßiger Ruhegelder, die weitgehend von Billigkeitserwägungen abhängig ist, von den Gerichten viel eher als billig und angemessen angesehen werden, wenn der Betriebsrat aufgrund seiner besonderen Kenntnis der betrieblichen Verhältnisse ihr zugestimmt hat. Dieser tatsächliche Einfluß des Betriebsrates darf keinesfalls unterschätzt werden, so daß wenigstens auf diese Weise die Kürzung von betrieblichem Altersruhegeld einer gewissen Kontrolle der gesamten Arbeitnehmervertretung des Betriebes im Betriebsrat unterliegt.

VI. Ruhegeldzahlung durch eine selbständige Kasse¹⁾

Die gleichen Grundsätze wie bei Ruhegeldleistungen durch den Arbeitgeber müssen im wesentlichen auch dann gelten, wenn eine Kasse mit eigener Rechtspersönlichkeit die unmittelbare Zahlung und eine eventuelle Zahlungsverpflichtung anstelle des Arbeitgebers übernommen hat, da die Kasse lediglich ein Werkzeug ist, dessen sich der Arbeitgeber bei der sozialen Betreuung seiner Betriebsangehörigen bedient. Die Leistungen der betrieblichen Kassen sind wirtschaftlich gesehen Versorgungsleistungen des Betriebes, der allein oder zusammen mit der Belegschaft die erforderlichen Mittel bereitstellt²⁾.

5) Hueck S.36; ebenso BAG AP Nr.1 zu § 57 BetrVG

1) Vgl. die Ausführungen auf S.42 ff und die eingehenden Darlegungen bei Gros und Siebert in Festschrift für Sitzler (1956) S.243 ff bzw. 247 ff; Rowedder, BB 1957/104 ff

2) BGH, BB 1957/79; Siebert a.a.O. S.247

1.) Betriebliche Unterstützungskassen

Den Umfang der zulässigen Kürzung bestimmen in erster Linie die getroffenen Vereinbarungen sowie der Inhalt der Kassensatzung. Danach ist zu entscheiden, ob die ohne Rechtsanspruch gewährten Leistungen von der Kasse nach billigem Ermessen oder nach freiem Belieben widerrufen werden können. Je nach dem Umfang der Kürzungsmöglichkeit kann die betriebliche Unterstützungskasse eine anlässlich der Rentenreform erfolgende starke Erhöhung der Sozialrenten zum Anlaß nehmen, um eine Kürzung der von ihr auf freiwilliger Basis gewährten Ruhegehälter durchzuführen³⁾. Dabei kann nichts anderes gelten als bei einem Arbeitgeber, der ohne Einschaltung einer selbständigen juristischen Person Unterstützungsleistungen unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit gewährt⁴⁾.

2.) Betriebliche Pensionskassen

Im Gegensatz zu betrieblichen Unterstützungskassen stehen den Arbeitnehmern gegen die Pensionskassen feste Rechtsansprüche auf Ruhegeldleistungen zu. Über die Zulässigkeit einer Kürzung entscheidet in erster Linie die Kassensatzung. Fehlt ein satzungsmässig ausdrücklich geregeltes Kürzungsrecht, so kann eine Anpassung nur nach den unter III dargelegten allgemeinen Grundsätzen in Frage kommen, falls das Gesamteinkommen des Ruheständlers eine bestimmte Höchstgrenze übersteigt. Dabei ist aber zu beachten, daß eine Kürzung der Ruhegeldansprüche immer nur insoweit in Betracht kommen kann als die Ansprüche des Pensionärs nicht durch eigene Beiträge erworben sind. Die Höchstgrenze der Gesamtversorgung muß deshalb um den entsprechenden Betrag des eigenen Beitrages nach oben verlagert werden, da die eigenen Beiträge des Arbeitnehmers wie selbständige Ersparnisse anzusehen sind und nicht anrechenbar sind⁵⁾.

3) Hueck S.31; vgl. auch BAG, BB 1961/51 für "freiwillige Ruhegeldleistungen"

4) Vgl. Rowedder, BB 1957/1041; Hueck-Nipperdey I, 451

5) Ebenso Hueck S.32 unter Hinweis auf die entsprechenden Bestimmungen der §§ 1278 III, 2 RVO und 55 III, 2 AnVNG; BAG AP Nr.2 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG AP Nr.2 zu § 57 BetrVG mit Anm. Siebert; vgl. auch BAG v.7.2.1961 AP Nr.73 zu § 242 BGB Ruhegehalt für den Fall, daß ein Teil der Sozialrente auf freiwilligen Beiträgen des Versicherten beruht.

VII. Gerichtliche Kontrolle

Bei der Anpassung von vorbehaltlos zugesagten Pensionen an die neuen Sozialrenten handelt es sich immer um ausserordentliche Maßnahmen, die letztlich in den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 242 BGB) ihre Grundlage und ihre Rechtfertigung finden. Der zulässige Umfang der Herabsetzung ergibt sich aus den vertraglichen Bestimmungen sowie den tatsächlichen Verhältnissen des Einzelfalles, wobei dem Arbeitgeber ein Ermessensspielraum nicht zusteht. Es ist lediglich seinem pflichtgemäßen Ermessen überlassen, ob er bei Vorliegen der Voraussetzungen überhaupt eine Anpassung vornehmen will. Das Gericht kann deshalb in vollem Umfang sowohl die Gründe für die Herabsetzung als auch den Umfang einer Kürzung der betrieblichen Pensionen nachprüfen¹⁾. Ein gerichtliches Gestaltungsurteil ist jedoch ausgeschlossen, da es an einer entsprechenden Rechtsgrundlage fehlt.

D. Anhang: Betriebliches Ruhegeld mit Entgeltcharakter

I. Allgemeines:

Wie bereits früher ausführlich dargelegt wurde trägt das betriebliche Ruhegehalt im Regelfall reinen oder doch überwiegenden Fürsorgecharakter¹⁾. Kommt dem Ruhegeld jedoch nach dem ausdrücklichen Willen der Vertragsparteien Entgeltcharakter zu, so ist dieses Ruheentgelt des Pensionärs dem Arbeitsentgelt grundsätzlich gleichzustellen²⁾.

Dabei dürfen jedoch die Besonderheiten des Arbeitsentgeltes "Ruhegeld" nicht ausser Acht gelassen werden, die darin liegen, daß es ein vom Arbeitgeber ohne Rechtsverpflichtung zugesagtes, zusätzliches und zweckgebundenes Entgelt darstellt,

1) BAG AP Nr.1 zu § 57 BetrVG; Hilger S.276 und 302

1) Vgl. die Darlegungen auf S.10 ff

2) Diese Gleichstellung wird von Herschel, BB 1954/719 ausdrücklich bejaht, wenn auch in anderem Zusammenhang; vgl. die Ausführungen auf S.80/81

das zwar nicht in einem unmittelbaren zeitlichen Austauschverhältnis zu einer bestimmten Leistung des Arbeitnehmers steht, das aber doch um der gesamten im Betrieb geleisteten Dienste willen gewährt wird³⁾. Nur bei Beachtung dieser Besonderheiten des Arbeitsentgeltes "Ruhegeld" lässt sich für vorbehaltlos zugesagtes Ruhegeld durch ergänzende Vertragsauslegung unter Berücksichtigung der fortwirkenden Treuepflicht und Betriebsverbundenheit des Pensionärs oder nach der Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage in Ausnahmefällen ein Kürzungsrecht des Arbeitgebers rechtfertigen. Grundsätzlich ist ein Anpassungsrecht des Arbeitgebers aber abzulehnen. Keinesfalls kann es genügen, mit einem Teil der Lehre⁴⁾ festzustellen, daß bei Ruhegeldzusagen mit Entgeltcharakter noch schärfere Anforderungen an die Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers zu stellen sind, ohne vorher nachzuweisen, ob und warum eigentlich eine einseitige Herabsetzung des Ruheentgeltes durch den Arbeitgeber gestattet ist.

II. Ruhegeldzusagen mit Vorbehalten

1.) Entgelt und Vorbehalt

Reines Entgelt ist immer vorbehaltsfeindlich, da dem Entgeltgedanken die feste Bindung des Arbeitgebers entspricht¹⁾. Beinhaltet deshalb eine Pensionsvereinbarung einen Widerrufsvorbehalt oder wurde das Ruhegeld unter Ausschluß eines Rechtsanspruches zugesagt und ist ausserdem bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers der Verfall der Anwartschaft nicht ausgeschlossen, so spricht eine eindeutige Vermutung für den Fürsorgecharakter dieser Pensionsvereinbarung²⁾.

Gemäß § 305 BGB bleibt es den Arbeitsvertragsparteien allerdings unbenommen, auch ein Ruheentgelt, das in einem Äquivalenzverhältnis zur früheren Arbeitsleistung des Arbeitnehmers steht,

3) Vgl. Lemke, BB 1957/514

4) So Hilger, BB 1957/296,299; Monjau, Betrieb 1957/191; Heissmann, BB 1957/899 und 1960/295

1) Hilger S.169

2) Vgl. Heissmann, BB 1957/896

nur vorbehaltlich eines Widerrufs des Arbeitgebers zu vereinbaren. Einer Ausübung dieses Widerrufsvorbehaltes anlässlich der Rentenreform steht grundsätzlich nichts im Wege, da der Arbeitgeber aufgrund der Freiwilligkeit der Leistung im Rahmen der allgemeinen Rechtsgrundsätze den Zweck des Ruheentgeltes im einzelnen durch entsprechende Vorbehalte näher bestimmen kann.

2.) Spezielle Vorbehalte

Hat sich der Arbeitgeber speziell für den Fall einer wesentlichen Rentenerhöhung ein Kürzungsrecht vorbehalten oder hat er eine Höchstgrenze der Gesamtversorgung in der Zusage festgelegt, so kann der Arbeitgeber bei Vorliegen dieser Voraussetzungen das Widerrufsrecht auch gegenüber Pensionären in eben diesem Umfange ausüben.

3.) Allgemeine Vorbehalte

Die Entgeltnatur des Ruhegeldes schließt grundsätzlich auch nicht die Zulässigkeit allgemeiner Vorbehalte aus. Es kann hier jedoch nur ein Widerruf nach billigem Ermessen in Frage kommen, da eine Verfügung des Arbeitgebers über "verdientes Arbeitsentgelt", die in seinem freiem Belieben steht, einen Widerspruch mit der Entgeltnatur des Ruhegeldes darstellen würde. Bei gerechter Interessenabwägung kann im Falle einer starken Rentenerhöhung ein Kürzungsrecht des Arbeitgebers im Einzelfall durchaus zu bejahen sein. Wenn die Festlegung bestimmter Höchstgrenzen hier auch nicht möglich ist, so lassen sich doch aus der Zweckbestimmung der Altersversorgung überhaupt und der Pensionszusage im einzelnen die Interessensphären von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Pensionären erkennen und eine gerechte Abwägung dieser Interessen durchführen. Falls nicht besondere Parteivereinbarungen vorliegen, wird diese Interessenabwägung im Regelfall zu einem Kürzungsrecht des Arbeitgebers führen, wenn das Gesamteinkommen des Pensionärs sein früheres Arbeits-einkommen übersteigt.

III. Vorbehaltlose Ruhegeldzusagen

Schwieriger ist die Rechtslage zu beurteilen, wenn das Ruheentgelt vorbehaltlos zugesagt ist. Die arbeitsrechtliche Treue- und Fürsorgepflicht und der Gedanke der Betriebsverbundenheit gelten zwar auch hier und das Ruhegeld bleibt auch hier zweckgebundenes, freiwillig geleistetes Entgelt, aber alle diese Erwägungen rechtfertigen im Regelfall keine Kürzung von vorbehaltlos zugesagtem Ruhegeld.

1.) Neue Vereinbarung

Einer einverständlichen Herabsetzung der Ruhegeldleistungen durch Erlassvertrag (§ 397 BGB) steht nichts im Wege. Es kann dabei nichts anderes gelten als bei einem Verzicht des Arbeitnehmers auf einen bereits entstandenen Lohnanspruch¹⁾. An eine solche Verzichtserklärung sind jedoch scharfe Anforderungen zu stellen. Ein stillschweigender Verzicht kann nur dann angenommen werden, wenn der Arbeitnehmer bei genauer Kenntnis seines Anspruches den Verzichtswillen in seinem Verhalten klar und unzweideutig zum Ausdruck gebracht hat²⁾.

2.) Kündigung und Änderungskündigung

Die Kündigung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber wird durch die Zusage eines Ruheentgeltes nicht ausgeschlossen, es sei denn in Zusammenhang mit der Ruhegeldvereinbarung sind besondere Abreden über eine Beschränkung des Kündigungsrechtes getroffen worden. Mit der durch die rechtswirksame Kündigung erfolgenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt deshalb grundsätzlich auch die Anwartschaft, falls nicht nach den ausdrücklichen Parteivereinbarungen die Anwartschaft erhalten bleiben soll³⁾.

1) Nikisch I, 317. Eine Ausnahme gilt jedoch für die auf einer Betriebsvereinbarung beruhenden Ruhegeldanwartschaften der aktiven Arbeitnehmer. Infolge der unabdingbaren Wirkung der BV zugunsten der Arbeitnehmer ist auch eine vertragliche Herabsetzung der Ruhegeldanwartschaften nicht zulässig. Die Einschränkung des § 4 IV, 1 TVG spielt hier keine Rolle.

2) RAG ARS 16/240, 26/242, 29/385; BAG AP Nr.7 zu § 242 BGB Ruhegehalt; Monjau, Betrieb 1957/190

3) Ausführliche Darlegungen bei Hilger S.240 ff, 248 ff; a.M. Lemke, BB 1957/515 für Ruheentgelt

Die Ruhegeldanwartschaft kann aber bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses in doppelter Weise von Bedeutung sein. Es ist hier einmal besonders scharf nachzuprüfen, ob die Kündigung nicht allein zu dem Zweck ausgesprochen ist, um die endgültige Entstehung des Ruhegeldanspruches zu vereiteln (§ 162 BGB); zum andern kann die Pensionsanwartschaft im Zusammenhang mit dem Kündigungsschutzgesetz bedeutsam sein. Bei der Frage, ob eine Kündigung sozial gerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs 2 KSchG ist, kommt es darauf an, ob Umstände vorliegen, die bei verständiger Würdigung und bei gerechter Abwägung der Interessen der Vertragsparteien die Kündigung als billigenswert und angemessen erscheinen lassen⁴⁾. Eine Kündigung, die in erster Linie deshalb erfolgt, um die Entstehung des Pensionsanspruches zu verhindern wird im Regelfall sozial nicht gerechtfertigt sein⁵⁾. Etwas anderes kann aber dann gelten, wenn sie als Änderungskündigung lediglich eine Zurückführung der Anwartschaften auf ein gerechtes Maß bezweckt.

3.) - Ergänzende - Vertragsauslegung

Auch die - ergänzende - Vertragsauslegung kann nur in den seltensten Fällen zu einem Kürzungsrecht des Arbeitgebers führen, denn dem Entgeltcharakter entsprechen eindeutige Abmachungen und eine feste Rechtsposition des Arbeitnehmers. Die Entscheidung des BAG v.7.4.1959⁶⁾, die aus Begriff und Wesen der Altersversorgung äusserste Grenzen folgert, die durch Sozialrente und betriebliches Ruhegeld zusammengerechnet nicht überschritten werden dürfen, falls nicht eindeutige, darüber hinausgehende Abmachungen vorliegen, ist ausdrücklich für Leistungen der Altersfürsorge getroffen und auch nur insoweit vertretbar. Bei Ruhegeldzusagen mit Entgeltcharakter können umgekehrt nur eindeutige Abmachungen ein Kürzungsrecht des Arbeitgebers rechtfertigen. Die Festlegung einer Höchstgrenze der Gesamtversorgung mit der Folge, daß der Arbeitgeber alle darüber hinaus zugesagten Ruhegeldleistungen einbehalten darf, kann hier nicht rechtens sein, da Zweck der Ruhegeldzusage nicht oder doch nicht allein die Aufstockung einer ungenügenden Sozialrente ist, son-

4) BAG AP Nr.5 und 21 zu § 1 KSchG

5) Im Ergebnis ebenso Heissmann, BB 1957/989

6) BAG AP Nr.46 zu § 242 BGB Ruhegehalt

dern in erster Linie die Honorierung einer Arbeitsleistung darstellt⁷⁾.

Ein Recht des Arbeitgebers zur einseitigen Kürzung der betrieblichen Leistungen kann nur dann bejaht werden, wenn eine Abwägung der Interessen des Arbeitgebers an einer nicht allzu hohen Gesamtversorgung gegen die Rechte des Arbeitnehmers auf ein bestimmtes, fest zugesagtes Arbeitsentgelt eindeutig zugunsten des Arbeitgebers ausfällt und wenn deshalb die Forderung des Arbeitnehmers auf die volle Pension mit seiner fortwirkenden Treuepflicht unvereinbar wäre und damit eine unzulässige Rechtsausübung darstellen würde. Solche klar überwiegenden Belange des Arbeitgebers, die auch bei einer Vertragsauslegung zu berücksichtigen sind, lassen sich vielleicht bei einer wirtschaftlichen Gefährdung des Betriebes erkennen. Hier soll die Kürzung aber nicht dazu dienen, einer völlig unhaltbaren Lage des Unternehmens abzuhelpen; die Kürzung dient vielmehr allein dazu, eine im allgemeinen angemessene Relation zwischen Arbeitnehmer- und Pensionärsbezügen herzustellen. Steht hier dem Arbeitnehmer im Einzelfall - allein darum handelt es sich hier - ein höheres Gesamteinkommen im Ruhestand zu als er selbst früher hatte oder das später ein vergleichbarer aktiver Arbeitnehmer erreicht, so entspricht dies durchaus dem Prinzip der Leistungsgerechtigkeit, denn das hohe Ruheentgelt kann nur auf einem früheren zeitweiligen Verzicht auf einen Teil des Arbeitslohnes beruhen⁸⁾. Die Vertragsauslegung kann zwar im Einzelfall etwas anderes ergeben, aber im Regelfall wird sich aus dem Willen der Vertragsparteien wie er in der Ruhegeldvereinbarung seinen Niederschlag gefunden hat, keine Begrenzung der Gesamtversorgung und damit auch kein Kürzungsrecht des Arbeitgebers folgern lassen.

7) Vgl. dazu die Ausführungen auf S.80/81

8) Vgl. dazu die Rechtsprechung des RAG ARS 16/281 ff, 460 ff und 17/462 zu der Frage der Pensionskürzung bei einer Herabsetzung der Gehälter von aktiven Angestellten

4.) Wegfall der Geschäftsgrundlage

Das Ruhegeld als nachträgliches Entgelt ist Bestandteil einer von der einen Seite noch nicht vollständig erbrachten Vertragsleistung. Es steht damit in einem Äquivalenzverhältnis zu den früher geleisteten Diensten. Voraussetzung für ein Kürzungsrecht nach der Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage wäre hier, daß das Gleichgewicht der Leistungen durch nachträgliche Umstände erheblich und nicht nur vorübergehend gestört ist und keine sinnvolle Regelung mehr darstellt. Sieht man aber den Zweck des Ruhegeldes nicht oder doch nicht allein in der Aufstockung einer unzulänglichen Sozialrente und damit der Schaffung einer angemessenen Relation zwischen Arbeitsentgelt und Ruhestandseinkommen, sondern in der nachträglichen Honorierung einer Arbeitsleistung, so wird weder dieser Zweck der Ruhegeldvereinbarung, noch der Arbeitsvertrag als Austauschverhältnis durch eine nachträgliche starke Erhöhung der Sozialrenten in irgendeiner Weise berührt, so daß auch die Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage keine Anwendung finden kann⁹⁾.

5.) Ergebnis

Die Kürzung vorbehaltlos gegebener Ruhegeldzusagen mit Entgeltcharakter durch den Arbeitgeber ist ohne Einwilligung der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht zulässig.¹⁰⁾

9) In ähnlicher Weise betont Hilger S.297, daß die Relation zwischen Arbeitseinkommen und Ruhestandsbezügen bei Ruhe-Entgelt nur mit größter Vorsicht als Geschäftsgrundlage gewertet werden kann.

10) Ebenso Hilger S.302 unter 7,b; Heissmann, BB 1957/899 unter VI,6. Vgl. auch die ältere Rechtsprechung des RAG zur Herabsetzung von Ruhe-Entgelt anlässlich der Wirtschaftskrise in den Dreißiger Jahren: RAG ARS 13/546 ff, 16/281/460 und 17/462

6. Kapitel: Die Anpassung

"Anpassung" bedeutet die Wiederherstellung einer durch die Rentenreform gestörten angemessenen Relation zwischen den Bezügen der aktiven Arbeitnehmer und der Pensionäre im vorher abgesteckten Rahmen. Wie diese Anpassung erfolgen kann und welche rechtlichen Auswirkungen ihr im einzelnen zukommen, soll im folgenden letzten Kapitel untersucht werden.

I. Wie erfolgt die Anpassung?

- 1.) Keine ipso jure Vernichtung bzw. Veränderung des Ruhegeldanspruches

In der Rechtswissenschaft ist es anerkannt, daß Dauerschuldverhältnisse in Ausnahmefällen auch ohne Kündigung enden können, nämlich wenn der Vertragszweck offensichtlich nicht mehr erreichbar ist oder wenn eine evidente objektive Unmöglichkeit vorliegt¹⁾. Die starke Anhebung der Sozialrenten durch die Rentenreform kann jedoch nicht zu einer automatischen Vernichtung bzw. Veränderung der Ruhegeldvereinbarung führen, da diese Voraussetzungen nicht vorliegen und ausserdem eine "automatische Anpassung" gerade zu einer Umkehrung des sozialpolitischen Zweckes der Rentenreform führen würde. Eine ursprünglich geplante diesbezügliche gesetzliche Regelung wurde zurecht fallengelassen. Die Rentenreform eröffnet dem Arbeitgeber lediglich die Möglichkeit, nicht aber die Pflicht, für den Einzelfall eine angemessene Relation zwischen den Arbeitnehmer- und den Pensionärsbezügen wiederherzustellen. Eine automatische Anpassung könnte nur in den Fällen eintreten, in denen in der Ruhegeldvereinbarung selbst eine

1) Vgl. Siebert, BB 1953/624; Staudinger, Anm 3 zu § 726 BGB; Nikisch I, 548 ff. Das Urteil des BAG vom 30.11.1955 AP Nr.8 zu § 242 BGB Ruhegehalt, das bei schweren Treuepflichtverletzungen des Pensionärs von einer ausdrücklichen Kündigungs-erklärung des Arbeitgebers absieht und eine ipso jure eintretende Verwirkung des Ruhegeldanspruches annimmt, betrifft einen Sonderfall und kann keine allgemeine Geltung für die Anpassung der Betriebspensionen haben. Vgl. dazu die Stellungnahmen von Monjau, Betrieb 1957/190 und Hueck-Nipperdey I, 446, Fußnote 58.

unmittelbare Anrechnung der Sozialrente auf die Höhe des Ruhegeldes oder eine Höchstgrenze des Gesamteinkommens vorgesehen ist²⁾. Aber selbst in diesen Fällen wird der Arbeitgeber durch eine deklaratorische Erklärung auf die Kürzung des betrieblichen Ruhegeldes hinweisen, falls er die Rentenreform nicht zum Anlaß nimmt, die Höchstgrenze ausdrücklich oder stillschweigend durch Weiterzahlung der bisherigen betrieblichen Pension nach oben zu verschieben.

2.) Erklärung des Arbeitgebers

Lehnt man eine ipso jure eintretende Vernichtung bzw. Kürzung des Ruhegeldanspruches ab, so ist klarzulegen, wie dann die Anpassung erfolgen kann d.h. welche Tat- oder Rechtshandlungen der Arbeitsvertragsparteien nötig sind, um zum gewünschten Erfolg zu kommen.

a) Einzelvertragliche Vereinbarungen

Wie bereits früher dargelegt wurde³⁾ beschränkt sich die Anpassungsbefugnis des Arbeitgebers bei Anwärtern im Falle vorbehaltlos zugesagter Ruhegelder auf die Einführung einer Begrenzungsbestimmung, die die künftig an diese Personen zu leistenden Pensionen nicht über das Maß der Pensionäre hinaus einschränkt. Die Anpassung erfolgt damit bei Anwärtern durch einen Hinweis auf die im Zeitpunkt der Pensionierung eventuell erfolgende Widerrufserklärung des Arbeitgebers.

Die durch Widerruf erfolgende einseitige Herabsetzung der laufenden betrieblichen Ruhegelder durch den Arbeitgeber erfordert, wie sich schon aus dem Begriff Widerruf ergibt, immer eine Erklärung des Arbeitgebers. Bestritten ist aber, ob die Ausübung des Widerrufs eine konstitutive Erklärung des Arbeitgebers verlangt, ob eine rein deklaratorische Mitteilung an den Pensionär genügt oder ob gar zusätzlich ein Richterspruch erforderlich ist.

Nach Hueck⁴⁾ soll die bloße Mitteilung von der notwendig gewordenen Herabsetzung des Ruhegeldes genügen. Verlangt der

2) Heissmann, BB 1958/452

3) Vgl. die Ausführungen auf S.105 ff

4) Hueck S.30

Pensionär trotzdem die volle Pension, dann soll dem Arbeitgeber die Einrede der unzulässigen Rechtsausübung zustehen. Falls Hueck danach eine rein deklaratorische Erklärung des Arbeitgebers als ausreichend betrachtet, kann ihm nicht gefolgt werden, denn in dieser Erklärung liegt doch die im Wege der Vertragsauslegung oder nach der Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage zulässige Gestaltung des Vertragsinhaltes für die Zukunft mit schwerwiegenden Folgen für den Arbeitnehmer.

Das Bundesarbeitsgericht⁵⁾ hat im Falle der Kürzung einer Betriebspension wegen einer Bestandsgefährdung des Unternehmens dahingehend entschieden, daß die Kürzung von selbst und nicht etwa erst durch den Spruch des Gerichts eintrete. Soweit die Notwendigkeit eines Gerichtsspruches verneint wird, ist der Entscheidung zuzustimmen. Die Kürzung kann aber entgegen dem Urteil des BAG nicht von selbst eintreten. Wenn das Reichsgericht⁶⁾ auch betont hat, daß die sogenannte Herabsetzung oder Kürzung das Ergebnis der Ermittlungen des Inhaltes der Verpflichtung ist, so bedarf es jedoch wie Molitor⁷⁾ zurecht ausführt, immer noch einer entsprechenden konkretisierenden Gestaltungserklärung des Arbeitgebers über die im Wege der Vertragsauslegung ermittelte Verbindlichkeit. Dieser Erklärung kommt konstitutive Bedeutung zu d.h. die Wirkung der Beschränkung hängt von der Erklärung ab, da der Arbeitgeber ja nicht zum Widerruf verpflichtet ist. Es ist vielmehr allein seinem pflichtgemäßen Ermessen überlassen, ob er eine Kürzung der Betriebspension bei Vorliegen aller Voraussetzungen vornimmt.

b) Betriebliche Übung und generelle Zusagen

Ruhegeldansprüche aufgrund einer betrieblichen Übung, einer generellen Zusage oder nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung lassen sich wie dargelegt auf eine einzelvertragliche Grundlage zurückführen. Die Anpassung kann deshalb wie bei Einzelzusagen

5) BAG AP Nr.3 zu § 242 BGB Ruhegehalt

6) RGZ 148/93

7) Molitor in Anm zu BAG a.a.O. verweist dabei zurecht auf die entsprechende Anwendung der Grundsätze über die Herabsetzung der beschränkten Gattungsschuld und den Grundsatz des § 315 BGB. Vgl. auch Hilger S.275 und Palandt, Anm 4d zu § 242

durch ausdrückliche konstitutive Erklärung gegenüber dem betroffenen Personenkreis erfolgen. Daneben besteht aber, wie bereits früher dargelegt wurde, für den Arbeitgeber die zusätzliche Möglichkeit, diese einzelvertraglichen generellen Ruhegeldverpflichtungen durch Abschluß einer Betriebsvereinbarung auf ein angemessenes Maß zurückzuführen.

c) Kollektivrechtliche Vereinbarungen

aa) Geltungsdauer der Betriebsvereinbarung

Solange die Betriebsvereinbarung in Kraft ist, kommt ihr grundsätzlich unabdingbare Wirkung zu. Durch Abschluß einer neuen oder durch die Kündigung der alten Betriebsvereinbarung kann der Arbeitgeber jedoch die bisher geltende Betriebsvereinbarung und damit die auf ihr beruhenden Anwartschaften beseitigen. Daneben hat der Arbeitgeber auch die Möglichkeit, alle eventuell betroffenen Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, daß er im Zeitpunkt der Pensionierung die eine bestimmte Gesamtversorgung übersteigenden Ruhegehälter bis zur Höchstgrenze kürzen werde. Eine unmittelbare Herabsetzung der Pensionsanwartschaften ist dagegen nicht möglich, es sei denn dem Arbeitgeber ist in der Betriebsvereinbarung ein Widerrufsrecht ausdrücklich eingeräumt⁸⁾.

bb) Pensionäre

Für Arbeitnehmer, die während der Geltungsdauer einer Betriebsvereinbarung pensioniert wurden und danach feste Ruhegeldansprüche erwarben, und für Arbeitnehmer, denen trotz Wegfalles der Betriebsvereinbarung die Anwartschaft ausnahmsweise erhalten blieb, greifen die für Einzelverträge aufgezeigten Grundsätze Platz⁹⁾.

8) Vgl. die Ausführungen auf S.104 ff und 126 ff

9) BAG, Großer Senat, AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG

II. Auswirkungen der Anpassung

Als letztes sollen noch die Auswirkungen der durch Widerrufs-
erklärung erfolgenden Anpassung der laufenden Betriebspensionen
untersucht werden. Dabei sind zwei Fragenkreise gegeneinander
abzugrenzen

1.) Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers oder endgültige Vernichtung bzw. Veränderung des Ruhegeldanspruches?

Der Umfang der zulässigen Anpassung wurde dahingehend abgegrenzt,
daß ein Kürzungsrecht des Arbeitgebers bei vorbehaltlosen Zu-
sagen in aller Regel nur insoweit besteht, als das Pensionärs-
einkommen sein früheres Arbeitseinkommen oder das später even-
tuell höhere Einkommen eines vergleichbaren aktiven Arbeit-
nehmers übersteigt. Eine volle Einstellung der betrieblichen
Ruhegeldzahlungen wird bei dieser Höchstgrenze kaum praktisch
werden, so daß nur ein Kürzungsrecht des Arbeitgebers gegeben
ist. Nicht im Zusammenhang beantwortet wurde aber bisher die
Frage, ob die zulässige Kürzung der Betriebspensionen durch
den Arbeitgeber den endgültigen Verlust des Anspruches in eben
diesem Umfange zur Folge hat oder ob dem Arbeitgeber nur ein
Leistungsverweigerungsrecht für die Dauer der unangemessen
hohen Gesamtversorgung zusteht.

a) Bei Zusagen mit Widerrufsvorbehalten sind für Anwärtler und
Pensionäre in gleicher Weise folgende zwei Gruppen zu unter-
scheiden:

aa) spezielle Vorbehalte

Ist eine Höchstgrenze der Gesamtversorgung vertraglich verein-
bart oder soll nach der Ruhegeldregelung die Sozialrente bei
der Festlegung der Höhe des betrieblichen Ruhegeldes in Anrech-
nung gebracht werden, so ergeben sich aus diesen Vorbehalten
von selbst Veränderungen des Umfanges des betrieblichen Alters-
ruhegeldes je nach der Höhe der Sozialversicherungsrenten. Die
oben aufgeworfene Fragestellung wird damit gar nicht aktuell.

bb) Allgemeine Vorbehalte

Hat sich der Arbeitgeber dagegen in der Pensionsabrede einen allgemeinen Widerrufsvorbehalt gesichert, so hat die Ausübung des Widerrufsrechtes zur Folge, daß die Anwartschaft des Arbeitnehmers bzw. der Ruhegeldanspruch des Pensionärs in eben diesem Umfange endgültig und ohne Berücksichtigung der späteren Entwicklung erlöschen. Der Widerruf als einseitige rechts gestaltende Willenserklärung stellt hier eine Leistungsbestimmung durch einen Vertragspartner dar (§ 315 BGB) und konkretisiert die Leistungsverpflichtung des Arbeitgebers für die Zukunft. Diese Leistungsbestimmung vernichtet damit endgültig frühere weitergehende Ruhegeldansprüche des Arbeitnehmers¹⁾.

b) Vorbehaltlose Zusagen

aa) Anwärter

Wie bereits früher dargelegt wurde²⁾ kommt für Anwärter lediglich eine prozentuale Beschränkung der vorbehaltlos zugesagten Pensionen durch Hinweis der Anwärter auf bestimmte Höchstgrenzen der Gesamtversorgung, nicht aber eine summenmäßige Kürzung der Ruhegehälter in Betracht. Nur unter der Voraussetzung, daß die Gesamtversorgung des Anwärters bei der Pensionierung diese Höchstgrenze auch tatsächlich übersteigt, kann dann sein Ruhegehalt bis zu dieser Grenze gekürzt werden.

bb) Pensionäre

Bei Pensionären ist im Gegensatz dazu zwar die augenblickliche Gesamtversorgung bekannt und es läßt sich deshalb für die gegenwärtige Zeit ein angemessenes, dem Einzelfall angepasstes Ergebnis erreichen, aber auch hier sind die vergleichbaren Löhne sowie die Sozialrenten in Folge der jährlichen Rentenanpassung an die Arbeitslöhne nicht für alle Zeit unabänderlich festgelegt, sondern laufenden Veränderungen unterworfen. Im Falle einer groben Verfehlung des Pensionärs gegen den früheren

1) Vgl. die Ausführungen auf S.38 ff und 87 ff; Hilger S.140 ff; BAG AP Nr.13 und 18 zu § 242 BGB Ruhegehalt

2) Vgl. die Darlegungen auf S.104 ff

Arbeitgeber hat die Rechtsprechung, teilweise im Gegensatz zur Rechtswissenschaft, dahingehend entschieden³⁾, daß der Arbeitgeber kein Recht zur fristlosen Kündigung und damit zu einer endgültigen Vernichtung des Anspruches habe, sondern lediglich ein zeitlich beschränktes Leistungsverweigerungsrecht. Der Pensionär verliert damit den Ruhegeldanspruch nicht endgültig, sondern nur für die Dauer seiner Treuepflichtverletzung⁴⁾. Im Falle einer Bestandsgefährdung des Unternehmens ist das allgemein anerkannt.⁵⁾

Eine ähnliche Interessenlage ist auch hier gegeben. Die Kürzung von vorbehaltlos zugesagtem Ruhegeld durch den Arbeitgeber als einseitiger Eingriff in ein bestehendes Rechtsverhältnis kann nur solange Bestand haben, als die zwingenden Gründe für eine Kürzung und damit eine unangemessen hohe Gesamtversorgung vorliegen. Daraus folgt notwendig, daß das Kürzungsrecht des Arbeitgebers hier im Gegensatz zu Zusagen mit Widerrufsvorbehalten den Ruhegeldanspruch nie vollständig oder auch nur teilweise für alle Zukunft vernichten kann. Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers ist vielmehr darauf beschränkt, die Forderung des Pensionärs auf das vereinbarte volle Ruhegeld zurecht in dem oben abgesteckten Rahmen zu verweigern. Der Arbeitgeber hat damit lediglich ein Leistungsverweigerungsrecht bezüglich der jeweils fälligen Ruhegeldleistungen⁶⁾.

-
- 3) Vgl. RAG ARS 45/5 ff. Das BAG AP Nr.8 zu § 242 BGB Ruhegehalt sucht unter dem Gesichtspunkt der Verwirkung eine Lösung, gesteht aber ausdrücklich die Möglichkeit einer zeitlichen Beschränkung des Entzuges der Pension zu, wenn die Treuwidrigkeit reparabel ist und der Pensionär zu treuem Verhalten zurückkehrt.
Ablehnend Hueck-Nipperdey I, 447; Nikisch I, 483 und Hilger S.314 mit einer eingehenden Darlegung der Problematik.
- 4) Das wird auch von Hueck-Nipperdey I, 448 und Nikisch I, 483 für die Dauer des treuwidrigen Verhaltens anerkannt, wenn die Pflichtverletzung des Ruheständlers nicht so schwer ist, daß sie den dauernden Entzug des Ruhegeldes rechtfertigt.
- 5) Vgl. die Ausführungen auf S.101 ff
- 6) Vgl. Hilger S. 302. Zum gleichen Ergebnis kommt wohl auch Hueck S.28 und 30, nach dem der Arbeitgeber den jeweiligen Forderungen des Pensionärs die Einrede der unzulässigen Rechtsausübung entgegensetzen kann.

2.) Stundung oder endgültiger Verlust des gekürzten Ruhegeldbetrages?

Im Falle einer Bestandsgefährdung des Betriebes wird von der Lehre teilweise eine Pflicht des Arbeitgebers zur Nachzahlung des während der Krisenzeit gekürzten Ruhegeldbetrages bei Besserung der Geschäftslage bejaht. Dies läuft auf eine einfache Stundung des Ruhegeldanspruches hinaus⁷⁾. Für eine Kürzung der laufenden Betriebspensionen anlässlich der Rentenreform können diese Grundsätze jedoch nicht gelten, wenn infolge besonderer Ereignisse das spätere Gesamteinkommen einmal unter der Höchstgrenze bleiben sollte, da Anlass zu einer Kürzung allein die unangemessen hohe Gesamtversorgung des Pensionärs, nicht eine besondere Notlage des Unternehmens ist. An dieser in der Gegenwart bestehenden Unangemessenheit der Gesamtversorgung, die zu einer Begrenzung des Ruhegeldanspruches führt, kann sich nachträglich nichts ändern. Dazu kommt, daß die Verkehrssicherheit und die betriebliche Lage es zwingend erfordern, daß für den Betriebsinhaber die künftigen Ruhegeldverpflichtungen in etwa vorausberechenbar sind und er nicht in späteren Jahren mit unübersehbaren Nachforderungen belastet werden kann. Die Widerrufserklärung des Arbeitnehmers führt damit nicht zu einer Stundung bestimmter betrieblicher Leistungen, sie hat vielmehr den endgültigen Verlust der gekürzten Ruhegeldbeträge zur Folge.

7) So Molitor, RdA 1952/128; zweifelnd Hilger S.274 ff und Gros, Festschrift für Sitzler (1956) S.239

Schlußwort

Auf die Frage nach dem Einfluß der Rentenreform auf betriebliche Ruhegeldverpflichtungen lässt sich in Anbetracht der zahlreichen rechtlichen Ausgestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung eine einheitliche Antwort nicht geben. Die Beantwortung dieser Frage hängt weitgehend von Billigkeitserwägungen ab, die wie Hueck¹⁾ zurecht betont, letztlich in dem Grundsatz von Treu und Glauben und der Treue- und Fürsorgepflicht der Arbeitsvertragspartner ihre Rechtsgrundlage haben.

Bei dieser Ausgangslage konnte nur versucht werden, einige grundlegende Gesichtspunkte herauszustellen und allgemeine Regeln für die Anpassung der betrieblichen Ruhegelder an die erhöhten Sozialrenten aufzuzeigen. Der Verfasser ist sich aber wohl bewußt, daß diese allgemeinen Regeln für die Praxis lediglich Anhaltspunkte bieten können, da die Entscheidung des Arbeitgebers, ob er im Einzelfall eine Anpassung vornehmen kann und soll, immer nur nach Treu und Glauben ergehen kann und damit die Berücksichtigung aller Umstände des einzelnen Falles verlangt, so daß Abweichungen von diesen Regeln jederzeit möglich bleiben.

1) Hueck S.37/38

Literaturverzeichnis

I. BGB-Allgemeines

- Enneccerus-Lehmann Recht der Schuldverhältnisse,
15.Aufl. 1958
- Larenz Lehrbuch des Schuldrechts, Bd I:
Allgemeiner Teil, 4.Aufl. 1960
Geschäftsgrundlage und Vertragserfüllung,
2.Aufl. 1957
- Lehmann Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Gesetz-
buches, 12.Aufl. 1960
- Neumann-Duesberg Gerichtliche Ermessensentscheidungen nach
§ 315 ff BGB, JZ 1952/705 ff
- Palandt Bürgerliches Gesetzbuch, 17.Aufl. 1958
- Reichsgerichtsräte-
Kommentar Das Bürgerliche Gesetzbuch, 11. Aufl.
Bd I, 2.Teil 1960
- Soergel-Siebert Bürgerliches Recht, Bd I: Allgemeiner Teil;
Recht der Schuldverhältnisse, Allgemeiner
Teil 9.Aufl. 1959
- Staudinger Kommentar, BGB II (Schuldverhältnisse)
10. Aufl. 1936/39

II. Arbeitsrecht-Allgemeines

- Bötticher Der Anspruch auf Gleichbehandlung im Ar-
beitsrecht, RdA 1953/161 ff
- Dietz Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar,
3.Aufl. 1960
Freiheit und Bindung im kollektiven Arbeits-
recht (1957), in Schriftenreihe der Gesell-
schaft für Sozialen Fortschritt e.V. Bd. 6
Der Anspruch auf Abschluß einer Betriebs-
vereinbarung nach § 56 BetrVG, Festschrift
für Nipperdey (1955) S.147 ff
- Fitting-Kraegeloh Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar,
5.Aufl. 1960
- Galperin-Siebert Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz,
3.Aufl. 1958

- Herschel Zur Frage der Teilkündigung, BB 1958/160 ff
- Hueck-Nipperdey Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6.Aufl.
Bd I, bearbeitet von Hueck 1959
Bd II, Kollektives Arbeitsrecht, bearbeitet von Nipperdey 1957
- Hueck-Nipperdey-Tophoven Tarifvertragsgesetz, Kommentar, 3.Aufl. 1955
- Hueck-Nipperdey-Dietz Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, 4.Aufl. 1943
- Hueck Alfred Kündigungsschutzgesetz, Kommentar, 4.Aufl. 1961
Die rechtliche Bedeutung der betrieblichen Übung, Festschrift für H. Lehmann Bd II (1956) S. 633 ff
- Hueck Götz Die Betriebsvereinbarung (1952)
Der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung im Privatrecht (1958)
- Joachim Kann die Änderung des Arbeitsvertrages auch durch eine Teilkündigung erfolgen?
RdA 1957/326 ff
- Kaskel-Dersch Arbeitsrecht, 5.Aufl. 1957
- Kauffmann Das Recht der Betriebsvereinbarung, Betrieb 1956/988 ff
- Kunze-Wiesler Weiterarbeit nach Änderungskündigung, BB 1960/292 ff
- Maus Handbuch des Arbeitsrechts
- Molitor Die Kündigung, 2.Aufl. 1951
- Nikisch Arbeitsrecht, 2.Aufl.
Bd I: Allgemeine Lehren und Arbeitsvertragsrecht (1955)
Bd II: Koalitionsrecht, Arbeitskampfrecht und Tarifvertragsrecht (1959)
Die sogenannte Änderungskündigung, Festschrift für Sitzler (1956) S. 265 ff
- Nipperdey Kollektives Arbeitsrecht, Bd II des Lehrbuches von Hueck-Nipperdey, 6.Aufl. 1957; Mindestbedingungen und günstigere Arbeitsbedingungen nach dem AOG, Festschrift H. Lehmann (1936) S. 257 ff
- Reuss-Siebert Die konkrete Ordnung des Betriebs, 3.Aufl. (1943)
- Schnorr von Carolsfeld Arbeitsrecht, 2.Aufl. (1954)
- Siebert Kollektivnorm und Individualrecht im Arbeitsverhältnis, Festschrift für Nipperdey (1955) S. 119 ff

Sieg	Wesen und Geltung der Betriebsübung, RdA 1955/441 ff
Stahlhacke	Kollektive Einwirkung auf erworbene Rechte, RdA 1959/266 ff
Wlotzke	Das Günstigkeitsprinzip (1957)
Zeuner	Zum Problem der betrieblichen Übung, BB 1957/647 ff

III. Betriebliches Ruhegeld

Beine	Ruhegeld (-gehalt) I in AR-Blattei
Berger	Die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur Herabsetzung von Ruhegehältern, BB 1955/998 ff
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeit- geberverbände	Hinweise zur Gestaltung der betrieblichen Altersfürsorge, 3.Aufl. (Nov.1958)
Feddersen	Soll das betriebliche Ruhegeld künftig von der Höhe der Sozialrente abhängig sein? BB 1958/917
Galperin	Die Rechtsnatur des Ruhegeldanspruches, Betrieb 1949/251
Gericke	Pensionsverpflichtung durch Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung? Betrieb 1959/944 ff
Gros	Rechtliche Bindung des Arbeitgebers an betriebliche Sozialleistungen, Festschrift für Sitzler (1956) S.227 ff
Gumpert	Gleichbehandlung bei der betrieblichen Altersversorgung, BB 1958/196 ff; Die praktische Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes, BB 1959/707 ff
Hänsel	Rentenreform und Pensionsleistungen der Betriebe, DSozV 1957/189 ff
Hartmann	Die betriebliche Altersversorgung unter neuen Aspekten, BB 1959/602 ff
Heimann	Anwendung der Grundsätze über den Wegfall der Geschäftsgrundlage auf Pensionsverträge nach Inkrafttreten der Rentenreform RdA 1957/123 ff

Heissmann

Die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen, 3.Aufl. 1958

Die wichtigsten Rechtsfragen der betrieblichen Altersversorgung, RdA 1955/371 ff

Anpassung betrieblicher Ruhegeldverpflichtungen an die erhöhten Sozialrenten, BB 1957/895 ff

* Betriebliche Ruhegeldverpflichtungen und Sozialreform, Arbgeb 1957/111 ff

Praktische Hinweise für die Umstellung der betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen anlässlich der Rentenreform, Arbgeb 1957/525 ff

Zur Frage des Entgeltcharakters betrieblicher Ruhegeldverpflichtungen, RdA 1957/251 ff

Aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen, AuR 1957/292 ff

Aus der Praxis der betrieblichen Altersversorgung nach der Rentenreform, BB 1958/452 ff

Betriebliche Übung und Ruhegeldverpflichtungen, BB 1958/633 ff

Praktische Erfahrungen zur Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung anlässlich der Rentenreform, Arbgeb 1958/104 ff

Rentenreform und betriebliche Ruhegeldverpflichtungen, Betrieb 1959/1168 ff

Die Auswirkungen der Rentenreform auf betriebliche Ruhegeldverpflichtungen, AuR 1959/274 ff

Die Herabsetzung betrieblicher Ruhegeldverpflichtungen anlässlich der Rentenreform, NJW 1959/1473 ff

Rentenreform und Herabsetzung betrieblicher Ruhegeldverpflichtungen, BB 1960/294 ff

Herberger

Erhöhung betrieblicher Ruhegelder durch das Gericht wegen Verteuerung der Lebenshaltung? BB 1954/939

Zum Ruhegeld-Urteil des Bundesarbeitsgerichts v.30.11.1955, NJW 1957/9 ff

Herschel

Erhöhung betrieblicher Ruhegelder durch das Gericht wegen Verteuerung der Lebenshaltung? BB 1954/719/939

- Heubeck Die Anpassung der betrieblichen Altersversorgung an die durch die Rentenreform veränderten Voraussetzungen, Betrieb 1957/689 ff
Die Rentenreform in Zahlen, 4.Aufl. (1958)
Rentenreform und betriebliche Altersversorgung, Betrieb 1960/1041 ff
- Hilger Das betriebliche Ruhegeld (1959)
Rentenreform und betriebliche Ruhegeldzusagen, BB 1957/296 ff
Betriebliche Ruhegeldzusagen und Rentenreform, BetrAV 1957/25 ff
Stellungnahme zu einem Urteil des BAG v.22.1.1959, BB 1959/414 ff
Zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen, Festschrift für Sitzler (1956) S.153 ff
- Hilger-Rau-Wilke Leistungsvorbehalt bei betrieblichen Versorgungszusagen, BB 1956/1149 und 1957/271 ff
- Hueck Alfred Einwirkungen der Rentenreform auf betriebliche Ruhegeldverpflichtungen (1957)
Der Rechtsanspruch auf Ruhegeld, DAR 1938/124 ff
Rentenreform und betriebliche Ruhegeldverpflichtungen, RdA 1957/401 ff
- Hueck Götz AR-Blattei, Betriebsübung
- Huhle Die betrieblichen Sozialleistungen, Sozialpolitische Schriften Heft 7
- Jantz-Zweng Das neue Recht der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (1957), Kommentar
- Joachim Die richterliche Herabsetzung vorbehaltlos zugesagter betrieblicher Ruhegelder, BetrVerf 1956/121 ff
- Kling-Weiss Betriebliche Altersversorgung und Rentenreform, herausgegeben von A.Weiss im Auftrage der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (1957)
- König Betriebsvereinbarung und Ruhegeld, BetrAV 1956/74 ff
- Lemke Sind die Leistungen des Arbeitgebers für betriebliche Versorgungseinrichtungen Arbeitslohn? BB 1957/512 ff
- Maus Handbuch des Arbeitsrechts, IV S.223 ff "Das Ruhegeld"

- Mendigo Anmerkung zum Beschluß des Großen Senats des BAG v.16.3.1956, AuR 1956/221 ff
- Molitor Sonderzuwendungen, RdA 1952/124 ff
- Monjau Das Ruhegeldversprechen, Betrieb 1957/188 ff
- Nikisch Rechtsgrundlagen des Ruhegeldanspruchs, NJW 1954/529 ff
- Paetsch • Grenzen der betrieblichen Altersversorgung, Arbgeb 1957/429 ff
- Richter Der Anspruch auf Ruhegeld im Arbeitsrecht, Leipziger Dissertation (1937)
- Rohs-Hartmann Grundsätze und Formen betrieblicher Altersversorgung (1951), Schriftenreihe der Vereinigung Nordrhein-Westfälischer Arbeitgeberverbände, Heft Nr.1
- Rowedder Die Herabsetzung betrieblicher Ruhegelder bei Unterstützungskassen aus Anlass der Rentenreform, BB 1957/1041 ff
- Schmidt Widerruf, Kürzung und Kündbarkeit betrieblicher Pensionsleistungen, NJW 1950/571 ff
- Siebert Ruhegeldanspruch aus Billigkeitsgründen? BB 1954/658 ff
- Bindung und Verpflichtung des Arbeitgebers bei Ruhegeldzahlungen durch eine Pensions- oder Unterstützungskasse, Festschrift für Sitzler (1956) S.247 ff
- Spiegelhalter Die Aufwendungen für betriebliche Altersversorgung, Arbgeb 1954/904 ff
- Die Einrichtungen für betriebliche Altersversorgung, Arbgeb 1955/280 ff
- Zum Leistungsaufbau der betrieblichen Altersversorgung, Arbgeb 1958/582 ff, 648 ff
- Zur Struktur der betrieblichen Altersversorgung, Arbgeb 1959/143 ff, 203 ff
- Weiss Handbuch der betrieblichen Altersfürsorge (1952)
- Westphal Betriebliche Ruhegelder bei veränderten wirtschaftlichen Verhältnissen des Unternehmens, Hamburger Dissertation (1954)
- Wilke Betriebliche Versorgungsbeihilfen in der Praxis (1959), Bücher des Betriebsberaters

Abkürzungen

a.a.O.	am angegebenen Ort
AG	Amtsgericht
a.M.	anderer Meinung
Amtl.Slg.	Amtliche Sammlung
AnVNG	Gesetz zur Neuregelung des Rechts der Rentenversicherung der Angestellten v.23.2.1957 = Angestelltenrentenversicherungsneuordnungsgesetz
AOG	Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit
AP	Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts, herausgegeben von Hueck-Nipperdey-Dietz
ArbG	Arbeitsgericht
Arbgeb	Der Arbeitgeber (Zeitschrift)
AR-Blattei	Arbeitsrechts-Blattei, herausgegeben von Sitzler, Forkel-Verlag
ARS	Arbeitsrechtssammlung (früher Bensheimer Sammlung)
ArVNG	Gesetz zur Neuregelung des Rechts der Rentenversicherung der Arbeiter v.23.2.1957 = Arbeiterrentenversicherungsneuordnungsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
Barb Bl.	Bundesarbeitsblatt
BB	Der Betriebsberater (Zeitschrift)
BetrAV	Betriebliche Altersversorgung, Mitteilungsblatt der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V., Heidelberg
Betrieb	Der Betrieb (Zeitschrift)
Betr Verf.	Die Betriebsverfassung (Zeitschrift)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BFH	Bundesfinanzhof
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGB-RGRK	Reichsgerichtsrätekommentar, Bd I, 2. Teil 11. Auflage 1960
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Entscheidung des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen
BV	Betriebsvereinbarung

DAR	Deutsches Arbeitsrecht (Zeitschrift)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
Dietz, BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar 3.Auflage 1960
DSozV	Die Sozialversicherung (Zeitschrift)
Enneccerus-Lehmann	Recht der Schuldverhältnisse, 15.Auflage 1958
EStG	Einkommensteuergesetz
GG	Grundgesetz
GVBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt
Hilger	Das betriebliche Ruhegeld (1959)
h.M.	herrschende Meinung
Hueck	Hueck Alfred, Einwirkungen der Rentenreform auf betriebliche Ruhegeldverpflichtungen (1957)
Hueck-Nipperdey I,II	Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd.I und II
JW	Juristische Wochenschrift
JZ	Juristenzeitung
KO	Konkursordnung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LG	Landgericht
LM	Lindenmaier-Möhring, Das Nachschlagewerk des Bundesgerichtshofs
LStDV	Lohnsteuerdurchführungsverordnung
Maus, Handbuch	Handbuch des Arbeitsrechts
m.E.	meines Erachtens
Nikisch I,II	Nikisch, Arbeitsrecht (Lehrbuch, Bd.I und II)
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
OGHZ	Oberster Gerichtshof für die britische Zone
OLG	Oberlandesgericht
Palandt	Bürgerliches Gesetzbuch, 17.Auflage 1958
RAG	Reichsarbeitsgericht
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
RG	Reichsgericht
RGBL	Reichsgesetzblatt

RGZ	Entscheidung des Reichsgerichts in Zivilsachen
RVO	Reichsversicherungsordnung
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entschei- dungen, herausgegeben von der Vereinigung der Arbeitgeberverbände, Köln
TV	Tarifvertrag
TVG	Tarifvertragsgesetz
UmstG	Umstellungsgesetz
VglO	Vergleichsordnung
WA	Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung
ZPO	Zivilprozessordnung
ZVG	Zwangsversteigerungsgesetz

Lebenslauf

Am 18. April 1936 wurde ich als Sohn des Volksschullehrers Benedikt Brugger und seiner Ehefrau Maria in Zell bei Riedlingen geboren. Nach vier Jahren Volksschule in Zell besuchte ich bis zum Abitur im Jahre 1955 das humanistische Gymnasium in Bad Wurzach/Allgäu.

Im Sommersemester 1955 begann ich das Studium der Rechtswissenschaften in Tübingen. Im Sommer 1956 setzte ich meine Studien an der Universität in München fort und legte hier im Juni 1959 die erste Juristische Staatsprüfung ab. Seit dem 15. September 1959 stehe ich im Vorbereitungsdienst für Rechtsreferendare im Bezirk des Oberlandesgerichtes München.

